



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ธีรวรรณ อินทร์ดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาที่ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ การปกครอง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

กุมภาพันธ์ 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



จิรวรรณ อินทร์ตัน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กุมภาพันธ์ 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**MORALE AND WILL POWER IN DUTY PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN KRATHUM
LOM MUNICIPALITY, SAMPHRAN DISTRICT,
NAKHON PATHOM PROVINCE**





JEERAWAN INTARUT

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCE
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
FEBRUAY, B.E. 2558 (2015)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสาร
นิพนธ์ ของ นางสาวจิรวรรณ ดลรัชต์ลักษณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัยได้

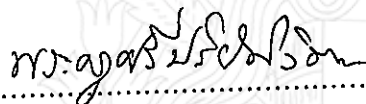
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร)

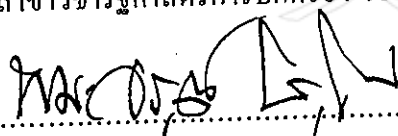
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา)


..... กรรมการ
(พระครูศรีปริยัติวิธาน, ดร.)


..... กรรมการ
(ดร. ยุทธนา ปราณีต)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(พระมหาอรุณ ปลูการุโณ)

วันที่ 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

5520150311049 : สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง, ร.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ / การปฏิบัติงาน / พนักงานจ้าง

นางสาวจิรวรรณ อินทรรัตน์ วิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (MORALE AND WILL POWER IN DUTY PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN KRATHUM LOM MUNICIPALITY, SAMPHRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE) คณะควบคุมสารนิพนธ์วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา, รองศาสตราจารย์ ศรชัย ท้าวมิตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : 158 หน้า, ปี พ.ศ. 2557

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ประชากรคือ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 120 คน ที่กำหนดขนาดโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) และได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือสถิติการบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบค่าทีเทสท์ (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ก็คือด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วน

พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนว ทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้พนักงาน ขาดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรกันห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้ พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ พนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่ม ล้ม ควรเพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของพนักงานเพียงพอ ต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน และ 3) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พนักงานจ้างเทศบาล เมืองกระทุ่มล้ม อยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำได้ของเทศบาล ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่ม ล้ม ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของ พนักงานจ้าง



5520150332049 : MAJOR : GOVERNMENT : M.A. (GOVERNMENT)

KEYWORDS : MORALE AND WILL POWER / DUTY PERFORMANCE / EMPLOYEES

MISS JEERAWAN INTARUT : MORALE AND WILL POWER IN DUTY PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN KRATHUM LOM MUNICIPALITY, SAMPHRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE THESIS ADVISORS: ASSOC. PROF. (EMERITUS) DR. SUKIT CHAIMUSIK - ADVISOR, ASSOC. PROF., DR. SORNCHAI TAOMIT – CO-ADVISOR, 158 PAGES, B.E. 2557 (2514).

The objectives of this thematic paper were as follows : 1. to study morale and will power in duty performance of employees in Krathum Lom Municipality, Samphran district, Nakhon Pathom province 2. to compare the morale and will power in duty performance of employees in Krathum Lom Municipality, Samphran district, Nakhon Pathom province, with different genders, ages, levels of education, status, and monthly income, and 3. to study suggestions and solutions concerning with the morale and will power in duty performance of employees in Krathum Lom Municipality, Samphran district, Nakhon Pathom province. The tools used for this research was questionnaires. The population was 92 of 120 employees in Krathum Lom Municipality, Samphran district, Nakhon Pathom province, sized by Krejcie and Morgan's table and used Simple Random Sampling on collecting data. The statistics used were descriptive, frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics: T-test or One-Way ANOVA. If differentiation was found, it was tested in a pair by mean of Scheffé and analyzed by computing.

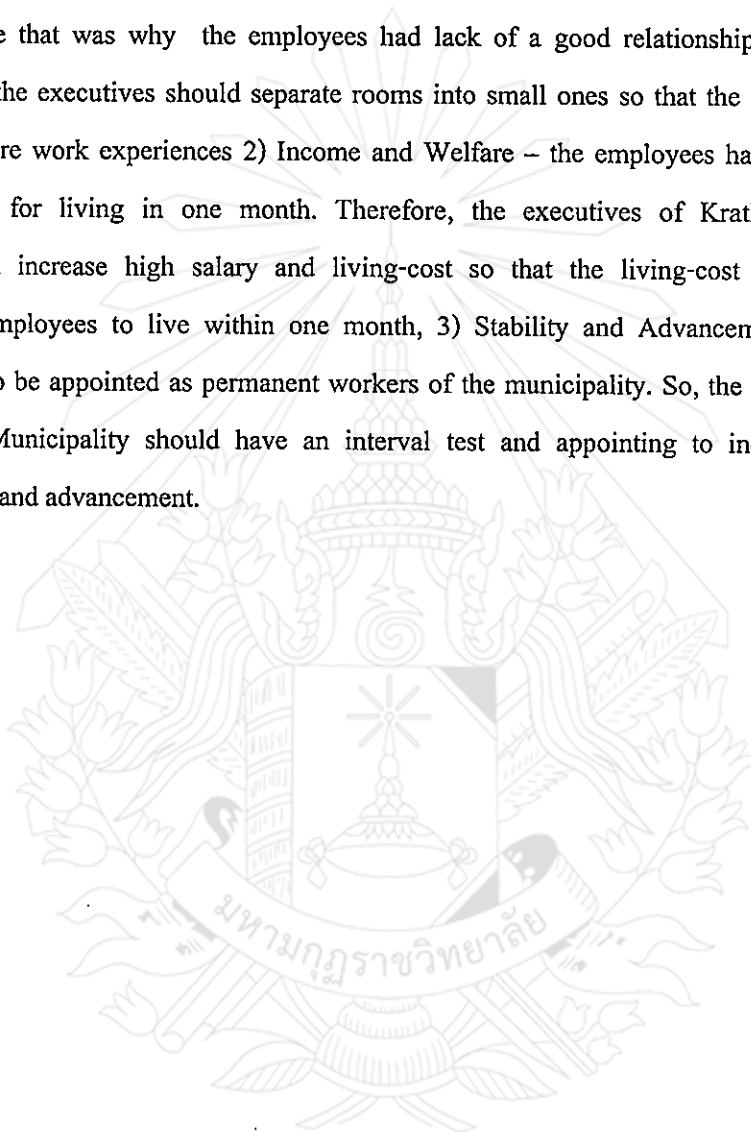
The results of research were found as follows:

1. The employees in Krathum Lom Municipality had morale and will power in duty performance at a high level in the whole view with the average at 3.64. Having been considered each aspect sorted by the highest average to the lowest one, it was found that the aspect of Environment was at a high level with the average at 3.84. the next one was Stability and Advancement being at a high level with the average at 3.56, and the lowest one was Income and Welfare being at a high level with the average at 3.52 respectively.

2. The results of the hypothesis testing were found that the employees in Krathum Lom Municipality with different genders, ages, and levels of education had no difference of morale and will power in duty performance. But the employees with different status and monthly income had

difference of morale and will power in duty performance with the statistically significance at 0.05.

3. The employees in Krathum Lom Municipality had suggestions and solutions concerning with the morale and will power in duty performance of employees in Krathum Lom Municipality, Samphran district, Nakhon Pathom province: 1) The Environment – the places for work were too large that was why the employees had lack of a good relationship with one another. Therefore, the executives should separate rooms into small ones so that the employees would meet and share work experiences 2) Income and Welfare – the employees had monthly income insufficient for living in one month. Therefore, the executives of Krathum Lom Municipality should increase high salary and living-cost so that the living-cost would be sufficient for the employees to live within one month, 3) Stability and Advancement – the employees wanted to be appointed as permanent workers of the municipality. So, the executives of Krathum Lom Municipality should have an interval test and appointing to increase the employees' stability and advancement.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยการได้รับความช่วยเหลือแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ที่เมตตาคอยให้กำลังใจ รวมทั้งคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา พระครูศรีปริยัติวิธาน, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่เมตตาให้คำปรึกษาแนะนำการทำสารนิพนธ์ และการใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล ดร. วิญญู กิณะเสน, อาจารย์กรุณา ชันทอง, และนาย ศุภชัย วงศ์คำควน ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย

กราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการสอบสารนิพนธ์ ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษารัฐศาสตร์การปกครองที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคุณแม่ และญาติพี่น้องทุก ๆ คนในครอบครัว รวมถึงมิตรสหายทุก ๆ คน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยด้วยดีตลอดมา ซึ่งเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ประชาชนทั่วไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนา คุณความดีและประโยชน์อันเนื่องมาจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่คุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน อนึ่งหากสารนิพนธ์ฉบับนี้ มีความผิดพลาด บกพร่องที่พึงจะมี ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความยินดี

จิรวรรณ อินทร์ตัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศศุภณูการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน	11
2.2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	11
2.2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ	13
2.2.3 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ	15
2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	16
2.2.5 แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ	19
2.2.6 ส่วนประกอบของขวัญและกำลังใจ	21
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	22
2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	22
2.3.2 ประเภทสภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดลอมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน	24

2.3.3	ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	24
2.3.4	ลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	26
2.3.5	การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	27
2.3.6	มาตรการการประเมินสภาวะแวดล้อมในการทำงาน	33
2.4	แนวคิดเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ	35
2.4.1	ความหมายรายได้และสวัสดิการ	35
2.4.2	ประเภทของสวัสดิการ	35
2.5	แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	40
2.5.1	ความหมายความมั่นคงและความก้าวหน้า	40
2.5.2	ลักษณะความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	41
2.5.3	ความสำคัญของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	43
2.5.4	ประเภทของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	44
2.5.5	การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร การก้าวไปสู่ความสำเร็จ	45
2.5.6	ปัจจัยที่สร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	46
2.5.7	หลักธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน	48
2.6	แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	49
2.6.1	ความหมายระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล	49
2.6.2	การบริหารเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล	51
2.6.3	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล	54
2.7	ข้อมูลด้านโครงสร้างการบริหารส่วนราชการของเทศบาล	56
2.7.1	โครงสร้างการบริหารส่วนราชการ	56
2.7.2	อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล	59
2.8	สภาพพื้นที่ทำการวิจัย	61
2.9	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
2.10	สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	68
3	วิธีดำเนินการวิจัย	69
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
3.2	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	70

	๗
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	71
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	73
3.6 การวัดค่าตัวแปร	73
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	73
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดนครปฐม	82
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	86
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่ม ล้ม อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดนครปฐม	115
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
5.1 สรุปผลการวิจัย	119
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	121
5.3 ข้อเสนอแนะ	131
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	140
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	141
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	146
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	147
ภาคผนวก จ ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	152
ภาคผนวก ฉ ตารางเลขคู่ของเกรจซี่ และมอร์แกน	154
ภาคผนวก ช ความเชื่อมั่นแบบสอบถามการวิจัย	156



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่	แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอ	
3.1	สามพราน จังหวัดนครปฐม	69
4.1	แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ	78
4.2	แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ	78
4.3	แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา	79
4.4	แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพ	79
4.5	แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	80
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวม 3 ด้าน	81
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม	82
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ	83
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	84

- 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ 85
- 4.11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ 85
- 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามเพศ 86
- 4.13 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามเพศ 86
- 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ 87
- 4.15 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ 87
- 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามเพศ 88
- 4.17 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามเพศ 88
- 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ 89
- 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ 89

- 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ 90
- 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ 90
- 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ 91
- 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ 91
- 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ 92
- 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ 92
- 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 93
- 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 93
- 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา 94
- 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา 94

- 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 95
- 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา 96
- 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา 96
- 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา 97
- 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา 97
- 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ 98
- 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ 98
- 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 99
- 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ 100
- 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ 100

- 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 101
- 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพ 102
- 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพ 102
- 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 103
- 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพ 104
- 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพ 104
- 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 105
- 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 106
- 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 106

- 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 107
- 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 108
- 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 108
- 4.52 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 109
- 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 110
- 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 110
- 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 111
- 4.56 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 112
- 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 112

- 4.58 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ้ (Scheffé) 113
- 4.59 แสดงความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม 114
- 4.60 แสดงความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ 115
- 4.61 แสดงความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า 116



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่	
2.1 แผนที่แสดงที่ตั้งตำบลกระหุ่มลัม	62
2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	67



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 โดยรัฐบาลได้มีแนวคิดริเริ่มที่จะให้ประชาชนที่มีสิทธิมีเสียงการปกครองตนเอง และเพื่อเป็นการฝึกฝนประชาธิปไตยให้กับประชาชนเป็นสำคัญ จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และยกฐานะสุขาภิบาล 33 แห่ง และชุมชนอื่น ๆ อีก 11 แห่ง รวมเป็น 44 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล ซึ่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลายครั้งจนถึงปัจจุบัน เทศบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาเทศบาล และฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ไว้ใน (มาตรา 50 มาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล) ดังนี้ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 8) บำรุงศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 10) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 11) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ 12) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 13) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ 14) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 15) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น ซึ่งจากอำนาจหน้าที่ทั้งหมดสรุปแล้วเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มต้องมีหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยการจัดบริการสาธารณะครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน เริ่มจาก 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม

และการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (พระราชบัญญัติเทศบาล, พ.ศ. 2496)

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่มนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องานก่อนข้างสูงเนื่องจากมีจำนวนประชากรของเทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่มเองและจำนวนประชากรแฝงอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่มจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรคนหนึ่งซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักปลัด เทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ทุกวันนี้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรรับทราบเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงขึ้นไป เพื่อความร่วมมือร่วมใจ ความรักสามัคคีกันในองค์กร เอื้อเพื่อเพื่อแผ่เสียดล มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และทุ่มเทอุทิศเวลาของตนเองในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกัน อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจ ทั้งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่ม” เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่มให้ดีขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มลุ่ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลุ่ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.3 พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.4 พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.5 พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 120 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม, 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 3) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลี้ม อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลี้ม อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลี้ม อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม” นี้ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะจิตใจ ทศนคติ แรงจูงใจ ความตั้งใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น รวมทั้งผลผสมผสานจากปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อความรู้สึทักของบุคคลในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลี้มนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องานก่อนข้างสูงเนื่องจากมีจำนวนประชากรของเทศบาลเมืองกระทุ่มลี้มเองและจำนวนประชากรแฝงอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นขวัญและกำลังใจของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มลี้ม จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักปลัด เทศบาลเมืองกระทุ่มลี้ม อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาว่าพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองกระทุ่มลี้มมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นทบวงการเมือง มีเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร แล้วแต่ขนาดของเทศบาลนั้น ๆ โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างเทศบาล และมีปลัดเทศบาลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างเทศบาลรองจากนายกเทศบาล และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย รวมถึงการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

เทศบาลเมือง หมายถึง ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป มีรายได้พอสมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน รวมตลอดถึงความสามัคคีในการทำงานมีรวดเร็ว มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาของมีอำนาจ และมีการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยพร้อมเพรียงกันอย่างสม่ำเสมอ

รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนประจำเดือนของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่มที่ได้รับประจำทุก ๆ เดือน รวมถึงเงินล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่มีลักษณะเป็นคุณประโยชน์แก่พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่มทุกรูปแบบที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อาทิ เงิน โบนัสพิเศษประจำปี

ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความแน่นอนของการประกอบอาชีพราชการ การได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าตอบแทน และผู้บัญชาให้การสนับสนุนหาประสบการณ์ ฝึกงาน และส่งเสริมให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น มีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในหน่วยงาน เช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น ๆ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคโดยเท่าเทียมกัน

พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างของเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่ม ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์นี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่ม เมื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่ม ซึ่งพนักงานจ้างมี 3 ประเภท คือ 1) พนักงานจ้างตามภารกิจ 2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และ 3) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานจ้างลักษณะงานใดจะมีชื่อตามลักษณะงานนั้น กรณีที่มีลักษณะงานสนับสนุนหรือส่งเสริมการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่มตำแหน่งใด จะมีชื่อผู้ช่วยพนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่มในตำแหน่งงานนั้น

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกลุ่มลุ่มสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ คือ 1) 18 – 27 ปี, 2) 28 – 37 ปี, 3) 38 – 47 ปี และ 4) 48 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม สำหรับ
สารนิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) อนุปริญญา/ปวช./ปวศ., 2) ปริญญาตรี และ 3)
ปริญญาโทขึ้นไป

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ โดย
แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) โสด, 2) สมรส, 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม สำหรับสาร
นิพนธ์ฉบับนี้ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ 1) 10,000 บาทลงมา, 2) 10,001 – 15,000 บาท, 3) 15,001 –
20,000 บาท และ 4) 20,001 บาทขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราแนวคิดจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
- 2.7 ข้อมูลด้าน โครงสร้างการบริหารส่วนราชการของเทศบาล
- 2.8 สภาพพื้นที่ทำการวิจัย
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

เฮอรัชเบอร์ก (ฮ้างโนวิเชิร วิทยาอุดม, 2548, หน้า 107 – 108) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจ ปัจจัยนี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดแรงจูงใจจากภายในที่จะช่วยให้มุ่งไปยังการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

1.1 โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ เมื่อทำได้สำเร็จก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจ และเป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป องค์ประกอบนี้มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจได้อย่างมาก

1.2 การได้รับการยอมรับนับถืออันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษได้สำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานเหมาะสมต่อความสามารถ น่าสนใจ มีลักษณะท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จด้วยตนเอง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ หรือเป็นงานประเภทประจำที่บางที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจำเจ

1.4 ความรับผิดชอบ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีการควบคุมน้อยที่สุด เพราะความเชื่อในความสามารถหรือเกิดขึ้นจากการได้รับหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปฏิบัติงานอื่น

1.5 มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งเป็นการกระตุ้นให้คนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือเพิ่มสมรรถภาพของตัวเองเพื่อความสำเร็จในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor หรือ Hygiene Factor) (อ้างโนวิเชียร วิทยาอุดม, 2548, หน้า 107 – 108) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถึงหากมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่แน่ว่าจะเป็นตัวที่จะสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับการ บริหารบุคลากร ซึ่งย่อมจะเป็นเครื่องมือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี หรือ ความรู้สึกอีกัดใจในการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานและวิธีควบคุมงาน บางทีงานเป็นสิ่งที่ถูกกับนิสัยหรือความสามารถ แต่การปฏิบัติของหัวหน้างานหน่วยงานทำให้เกิดความไม่พอใจต่อตัวบุคคลแล้วกลายเป็นความไม่พอใจต่องานงานนั้นเป็นส่วนรวม

2.3 สภาพหรือเงื่อนไขในการทำงาน เช่น ความสะดวกในการทำงานก็จะให้งานเดินไปด้วยความราบรื่น แต่ถ้าต้องมีหลายขั้นตอนที่ไม่ชอบความจำเจก็จะเกิดความเบื่อหน่ายในทำนองเดียวกัน สถานที่ทำงานก็มีส่วนช่วยให้เกิดความรู้สึกต่องาน ได้ เช่น ที่ทำงานมีบริเวณที่คับแคบแทบจนไม่มีทางเดิน ความรู้สึกไม่โปร่งใสที่ทำงานก็เกิดขึ้นได้ง่าย แต่ในบางกรณีทำงานนั้นจะต้องการติดต่อกันอย่างใกล้ชิด หากที่ทำงานห่างกันเกินไป ความเบื่อหน่ายที่จะต้องเดินทางก็จะเกิดขึ้นแล้วกลายเป็นความเบื่องาน

2.4 เงินเดือนและรายได้ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยธำรงรักษาคนให้อยู่กับองค์กร แต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักต่อการสร้างแรงจูงใจ ถึงแม้เงินเดือนจะสูงกว่าที่อื่น แต่เมื่อเวลาผ่านไปความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นก็จะกลายเป็นของธรรมดาไป ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริมเงินเดือนที่ต่ำสูงนั้นก็สร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานนั้นไม่ได้เท่าที่ควร

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดีมีความกลมเกลียวกันดีก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานดีขึ้น ถ้าเกิดความไม่ลงรอยกันที่ทำงานก็จะ

กลายเป็นที่ ๆ น่าเบื่อ แรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมจะลดลง และหากการแตกแยกมีมากจนเป็นเสมือนศัตรูกัน ความตั้งใจในการทำงานก็ลดลง เพราะต้องคอยระแวดระวังบรรดาเพื่อนร่วมงาน กำลังงานที่น่าจะใช้การทำงานกลับถูกบั่นทอนให้ลดลงไปด้วยปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวนั้นน่าจะแยกจากกัน แต่ก็แทบจะเป็นไปไม่ได้ ที่คนมีความไม่สบายใจส่วนตัวจะไม่นำความ ไม่สบายใจนั้นมาสู่ที่ทำงานด้วย ผลที่ได้ก็คือ การขาดความกระตือรือร้น และขาดความตั้งใจที่จะทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีปัญหาขัดแย้งทางบ้านก็อดไม่ได้ที่จะมาปล่อยอารมณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเห็นการทำงานกับบุคคลเหล่านั้นเป็นของน่าเบื่อ

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเป็นไปในทางดีความร่วมมือกันทำงานก็เกิดขึ้น ถ้าเป็นไปในทางตรงข้ามก็จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน แต่ผลนั้นมักจะเกิดขึ้นแก่ผู้น้อยมากกว่าผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่มีอำนาจสูงกว่าอยู่ในมือแล้ว ความไม่พอใจต่อการทำงานก็ย่อมจะน้อยกว่าผู้น้อย ซึ่งมักจะต้องยอมผู้ใหญ่อยู่เป็นทุนเดิม

2.8 สถานภาพในหน่วยงาน เช่น ตำแหน่งหน้าที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือความภูมิใจอันก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ตัวอย่างจะเห็นได้จากการได้เป็นหัวหน้างานถึงจะมี ความรับผิดชอบสูงขึ้นแม้เงินเดือนจะไม่สูงขึ้นตามส่วนของความรับผิดชอบแต่คนก็มักจะพอใจ อย่างน้อยก็มีอำนาจเหนือคนอื่นในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นไปตามคำพังเพยที่ว่า “เป็นหัวหน้าจิตใจความเป็นทางราชสีห์”

2.9 ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและพึงพอใจที่จะทำงานเป็นความรู้สึกที่จะก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้น เพราะมีพื้นฐานที่น่าไว้วางใจเป็นเครื่องรับรอง ขจัดความหวาดกลัวที่คิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้นมา ก่อให้เกิดความสุขที่ได้ทำงาน ดังนั้นจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

กิลล์เมอร์ (Gilmer) (อ้างในวิสา โรจน์รัตย์, 2545, หน้า 21) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานจริง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง (Wage) ได้แก่ ค่าจ้างรายเดือน ค่าล่วงเวลา

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการความรู้ความสามารถและความถนัดก็จะก่อให้เกิดขวัญดีขึ้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการลาออกจากงานหรือขอรับการโยกย้ายไปยังหน่วยงานที่มีระบบการนิเทศงานที่ดีกว่าได้

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the job) กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น ๆ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งไม่ว่าจะเป็น การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนแต่จำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการปฏิบัติงาน (Work condition) ได้แก่ ความเหมาะสมของเสียง สี แสงสว่าง และระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกต้องลักษณะ

10. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman) (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ, 2540, หน้า 22) กล่าวถึง ความพอใจในงานเป็นผลบวกในสภาพรวม ๆ ที่เอกัตบุคคลมีต่องานของพวกเขาและเมื่อพูดว่า เอกัตบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะหมายความว่า โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว เอกัตบุคคลจะมีความชื่นชอบ และชื่นชม เห็นคุณค่าของงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกทางด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ Arnold และ Feldman ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวก และทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งได้แก่รายได้ (pay) ลักษณะงานที่ทำ (work itself) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้ร่วมงาน (work group) และสภาพเงื่อนไขของการทำงาน (working condition) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ได้รายได้ (Pay) ค่าจ้างหรือรายได้มีบทบาทที่สำคัญต่อความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ เพราะเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย

2. ลักษณะงานที่ทำ (work itself) ลักษณะงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจที่ลูกจ้างที่มีต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ทำทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ คือความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีประมาณความหลากหลาย

ไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นน้อยต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับบริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี สองแบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ แบบแรก การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง หรือให้สิทธิลูกจ้างในการมีส่วนร่วมพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โดยการสนับสนุนและการให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานโดยภาพรวมทั้งหมด

5. ผู้ร่วมงาน (Work group) การมีมิตรภาพ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อลูกจ้างแต่ละคน บุคคลชอบที่จะมีโอกาสที่ได้พบปะสนทนากับคนอื่น ๆ ที่เขาต้องทำงานด้วย ไม่ชอบทำงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้าง บุคคลมักจะใช้ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขา และเป็นที่มาของความพอใจ

6. สภาพเงื่อนไขของการทำงาน (Working condition) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) ด้านความมั่นคงในอาชีพ 4) ด้านค่าตอบแทน และ 5) ด้านสวัสดิการ ของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 124) ได้ให้คำนิยาม คำว่ากำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์นี้การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินกิจการใด ๆ องค์กร คนเรามีได้มุ่งหวังแต่เพียงที่จะได้เงินมาอย่างเดียวนั้น ถึงแม้ว่าเงินจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งอื่นที่คนเรามีได้มีความปรารถนาจะได้ในขณะเดียวกันก็คือ ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนทำงานอยู่ การยอมรับนับถือของกลุ่มและตนเองมีความสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ จากการค้นพบเกี่ยวกับความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนเราในขณะที่ทำงานนี้เองที่ทำงานให้คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” เริ่มมีการใช้ตั้งแต่นั้นมา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจ ดังนี้

ความหมายของคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” นี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าไว้มากมายซึ่งมีทั้งความแตกต่างคล้ายคลึงกันและเหมือนกันสุดแล้วแต่จะพิจารณาหรือเน้นหนักในด้านใดซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติงานใด ๆ และเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลความหมายของขวัญและกำลังใจ ได้มีผู้กล่าวไว้มากมายดังต่อไปนี้

ภิญโญ สาทร (2516, หน้า 192) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์การทำงานเป็นความสนใจในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มวางไว้ ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่างการทำงานจะต้องมีการสร้างขวัญปลุกปลอบขวัญของผู้นทำงานอย่าให้เกิดการเสียขวัญได้ คนเราถ้าขวัญเสียขวัญกระเจิงเสียแล้วการทำงานต่าง ๆ ก็มักจะล้มเหลว

วิจิตร อาวะกุล (2526, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ “ขวัญและกำลังใจ” ไว้หลายประการ เช่น “ขวัญและกำลังใจ” หมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้

เสนาะ ดิยาวี (2514, หน้า 160) กล่าวว่าขวัญเป็นลักษณะหนึ่งของจิตใจ ซึ่งเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกมาบังคับ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 241) กล่าวว่าขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2529, หน้า 120) กล่าวถึงความหมายของ ขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคล ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และต่อความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึก

หรือทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ เมื่อบังเกิดขึ้นแล้ว จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคล เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั่นเอง

จ้านง สมประสงค์ (2518, หน้า 110) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบแห่งคุณภาพของบุคคลอย่างหนึ่งซึ่งมองด้วยสายตาไม่เห็น เพราะเป็นเรื่องของจิตใจภายในของแต่ละบุคคล

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว พอที่จะนำมาสรุปนิยามรวมของคำว่า ขวัญและกำลังใจได้ว่า หมายถึง ลักษณะการหรือทัศนคติหรือแรงผลักดันของบุคคลในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในอันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความรักหมั่นุ่คณะ หรือความเหนียวของกลุ่ม

2.2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ในการบริหารงานนั้นทรัพยากรในการบริหารงานที่สำคัญมีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวมาแล้ว คน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน คนเป็นปัจจัยที่จะดำเนินงานให้ก้าวไปสูเป้าหมายที่วางไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในการบริหารงานต่าง ๆ ที่มีเงินงบประมาณอย่างเพียงพอ มีวัตถุประสงค์อย่างพร้อมมูล มีการจัดการได้อย่างดีตั้งแต่ก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ถ้าหาก “คน” ที่ดำเนินงานขาดขวัญและกำลังใจ และการที่บุคคลในหน่วยงานใดก็ตามมีขวัญและกำลังใจในงานที่กำลังปฏิบัติ หรือรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองบุคคลากรจะมีความรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จพยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดหมาย มีความรับผิดชอบสูง มีสมานฉันท์ มีสามัคคีธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวและอาจกล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก และได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้กันอยู่ตลอดเวลา

การบริหารงานได้วิวัฒนาการโดยตลอด โดยเฉพาะการบริหารงานตามแนวทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์หรือการบริหารงานที่เน้นหนักในเรื่องความสำคัญของบุคคล หรือเรื่องขวัญกำลังใจของบุคคล ทั้งนี้โดยถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้งานในองค์การสัมฤทธิ์ผลหรือสัมฤทธิ์ผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 69 – 70) ได้กล่าวสรุปเรื่องการศึกษาทดลองที่เรียกว่า “Hawthome Studies” โดยมี Elton Mayo เป็นหัวหน้าคณะพบว่า คนมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ แต่คนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ขวัญและกำลังใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน โดยแบ่งกลุ่มทดลองออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มทดลองจะมีการปรับปรุงสภาพการ

ทำงาน เช่น มีระยะเวลาในการพักผ่อน แสงสว่างในการทำงานเพียงพอและมีการควบคุมที่ไม่เข้มงวด เป็นต้น จากผลการทดลองนี้พบว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ผลผลิตสูงกว่าอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมีสภาพการทำงานแบบเดิม ผู้ทำงานในกลุ่มทดลองจะรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญในงานและชอบที่จะทำงานในที่ที่สภาวะการทำงานแบบนี้มาก ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการทดลองที่ Hawthorne ได้มีส่วนช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของคณาจารย์ในโรงงานอุตสาหกรรมให้ดีขึ้นมาก และแม้แต่คณาจารย์ในองค์การธุรกิจอื่นก็ตามจึงนับได้ว่าการทดลองครั้งนี้ เป็นการเริ่มต้นศักราชใหม่ในด้านปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลทีเดียว

อารี เพชรสุด (2530, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่าขวัญและกำลังใจเป็นสภาวะจิตใจที่แสดงออกในรูปของความชื่นชมและสนใจที่กิจกรรม ขวัญและกำลังใจจะมีบทบาทสำคัญในการทำงานของมนุษย์ ระดับขวัญและกำลังใจจะเป็นตัวกำหนดความรวดเร็วและความสามารถในการทำงานของบุคคลและเป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อบุคคล

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530, หน้า 25) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานความต้องการทางใจกำลังใจ ขวัญกำลังใจ การจงใจ เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527, หน้า 248) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ในหน่วยงานก็ไม่ดีด้วย ถ้าขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำความรับผิดชอบในการทำงานก็ต่ำด้วย

สจ๊วต อนันต์นพคุณ (2549, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสนุกสนานกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

สรุปได้ว่า การที่จะให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยใกล้ชิด มีความเห็นอกเห็นใจและเอาใจใส่ในทุกข์สุขอย่างเสมอหน้ากัน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ มีส่วนในความสำเร็จของงาน นั่นคือให้หัวหน้างานมองในด้าน “มนุษยสัมพันธ์” มากกว่าที่จะมองในด้านผลงานสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว

จากแนวคิดของบุคคลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานเองในแง่ความสมานฉันท์ ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ และที่สำคัญที่สุดก็คือการบังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ คือ การได้รับความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

จากผู้ปฏิบัติงานการมีความมั่นใจและมั่นคงในการทำงานผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.2.3 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

องค์ประกอบขวัญและกำลังใจ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้ คือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2537, หน้า 163 – 164) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกันเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐพล ชันธิไชย (2517, หน้า 11 – 12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิดของ มอร์และเบิร์นส (Moore & Burns) ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน

11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพึงพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

อารี เพชรสุด (2530, หน้า 54 – 60) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจไว้ 9 ประการ พอสรุปได้ดังนี้ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัยการจัดการสภาพแวดล้อมทางสังคม และการติดต่อสื่อสาร

พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ นั้นผู้ปฏิบัติงานจะยึดถือปัญหาใดเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนซึ่งย่อมจะต้องแตกต่างกันไป ตามความคิดและความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นก็คือ จะต้องคำนึงถึงการให้สิ่งที่ตนต้องการ หรือตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอในทุก ๆ ด้านแก่บุคคลทุกระดับภายในองค์กรนั่นเอง

2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองกระทุ่มล้ม ทุกระดับต้องประสบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอำนาจการตัดสินใจ สายการบังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้า การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และสิทธิอันพึงมีพึงได้ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ ย่อมจะทำให้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน โดยที่ขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ ดังนี้ นักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจดี หรือไม่ดี ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความของขวัญและกำลังใจไว้มากมายดังกล่าวข้างต้น ทำนองเดียวกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของแต่ละคนย่อมจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ มีผู้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันไว้มากมาย ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo) (อ้างในลัดดา แสงเมือง, 2548, หน้า 15) พบว่าความต้องการ (Need) ของคนงานในองค์กรธุรกิจทั้งหลายนั้นมีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ (Morale Factors) ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่ปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

เดวิส (Davis) (อ้างในสัคดา แสงเมือง, 2548, หน้า 17) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน 500 คน พบว่าความต้องการที่สำคัญของคนงานในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีความเป็นอิสระเสรีในเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติ
6. การเข้าสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
9. งานที่ประกอบได้ด้วยสาธารณประโยชน์
10. การได้รับการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม

สมพงษ์ เกษมเงิน (252, หน้า 222 – 223) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้า ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงาน
4. การให้บำเหน็จ รางวัล และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี
5. สภาพของการปฏิบัติงาน

6. สภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งกายและใจ

วิจิตร อารยกุล (2544, หน้า 219) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การและการบริหารการปกครองการบังคับบัญชา การให้รางวัลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน

บุญชวน วงษ์ษา (2539, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสภาพของการทำงาน ได้แก่ รายได้ การลาหยุดงาน สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ปัจจัยทางด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สภาพทางจิตใจและร่างกาย การร้องทุกข์ และการตัดสินใจที่จะมีผลต่อหมู่คณะ เป็นต้น

ถวิล เกื้อถูลวงศ์ (2530, หน้า 311) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจซึ่งเป็นตัวประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวประกอบการจงใจและสุขศาสตร์ แยกเป็นตัวจงใจซึ่งเป็นลักษณะงานโดยตรง ได้แก่ สัมฤทธิ์ผล การยอมรับในความสำเร็จงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และตัวประกอบสุขศาสตร์สิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายและการบริหารระหว่างบุคคล เงิน สถานภาพและความมั่นคง เป็นต้น

วิจิตร อาวะกุล (2526, หน้า 213) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การและการบริหารงานการปกครองบังคับบัญชา การให้รางวัลตอบแทน เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า มีปัจจัยมากมายที่จะส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน สุดแต่แต่ว่าจะพิจารณาขวัญในสภาพใด ขวัญอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงสองสามปัจจัย หรือขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่ซับซ้อนอย่างไรก็ดีปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (needs) ต่าง ๆ ของบุคคลย่อมต้องส่งผลกระทบต่อขวัญของบุคลากรในองค์การทั้งสิ้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาเป็นเพียงส่วนหนึ่งซึ่งพอจะสรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญได้ 7 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพแวดล้อมและพึงพอใจในหน่วยงาน
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ
3. ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ
4. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า
5. ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

6. ด้านความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน

7. ด้านความเชื่อมั่นของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรับทราบและเอาใจใส่สำรวจตรวจสอบอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีขวัญในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยของขวัญและกำลังใจ 7 ด้านนี้ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.2.5 แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 29) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงานว่า

1. การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องาน หรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และดำเนินการปรับปรุง ได้ถูกต้อง
2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อน ตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงาน มักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่เสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่า การร้องทุกข์
4. การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้น ต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอหรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่งหรืออันตรายกันไปหมดสิ้น
5. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า การบริการให้คำปรึกษา คือการช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง
6. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระมัดระวังมิให้เหลือ การชมเชยให้รางวัล จะทำให้เกิดแรงจูงใจการทำงานดีถ้าไม่มีใครก็จะเกิดความเบื่อหน่ายและทอดลอย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึงใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

6. ให้โอกาสเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง จงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบมากที่สุด

7. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน แสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่อย่ากีดกันเป็นอันขาด

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรืองอำนาจ

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขบวนการเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็น โรคร่างกายเสื่อมโทรม และอ่อนแอฉับไฉน ก็ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำด้วย

อรุณ รักรธรรม (2522, หน้า 205 – 206) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงานว่า

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพึงพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะทำให้คนรักงาน ผู้นำจะต้องทำงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงว่าตนมีความพึงพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำหรือที่อดอวยหมคกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็นเพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติดังอย่างหัวหน้านาน

2. ชมเชยและยกย่อง ให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความคิดความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุ มีผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชยนั้นไร้ค่าหมดความหมาย

3. ดูแลเอาใจใส่ และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายไต่ถามข่าวคราว และทุกข์สุขของตนในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้คนงานมีกำลังใจเมื่อเขาทราบว่าหัวหน้ามิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควรหรือมีทางก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น ไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคงมีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดี เหมาะสมแก่คนงาน อาทิ เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้า

คนงานในห้องทำงานมีสภาพการทำงานที่ดี จะทำให้ความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและมีส่วนในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ในการปรับปรุงงานก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความคิดความชอบของบุคคลนั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญดีตั้งอกตั้งใจทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะตกได้ หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถร้องทุกข์กับผู้ใดได้

สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอการให้กำลังใจ บังคับหรือใช้การกระตุ้นในทางนิเสธ จะทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ การกระตุ้นเช่นนั้นไม่ใช่วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาส่งเสริมในระยะยาวแต่อย่างใด

2.2.6 ส่วนประกอบของขวัญและกำลังใจ

สร้อยตระกูล (ทิวยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 205 – 206) กล่าวว่าไว้ในเมื่อขวัญเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ คุณค่า ความร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในองค์การเพื่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน ขวัญซึ่งเป็นนามธรรมนี้ยังมีลักษณะที่ผิดไปจากความเข้าใจของบุคคลโดยทั่วไป เช่น คนทำงานที่มีขวัญดีไม่จำเป็นจะต้องมีความสุข สนุกสนาน ซึ่งจากการค้นคว้าของดาร์เรลล์ อี. โรช (Darrell E. Roach) ซึ่งได้ศึกษาสำรวจความคิดเห็นของคนงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทางการบริหาร ได้สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของขวัญในบทความชื่อ “Dimensions of Employee Morale” ว่าส่วนประกอบของขวัญมี 12 ประการคือ

1. ทัศนคติโดยทั่วไปที่มีต่อองค์การ
2. ทัศนคติโดยทั่วไปที่มีต่อการควบคุมบังคับบัญชา
3. ความภาคภูมิใจในองค์การ
4. ความพึงพอใจในตัวเอง
5. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน
6. การควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น
7. ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน
8. การปฏิบัติตนต่อบุคคลแต่ละคนในองค์การ
9. ความพึงพอใจในอัตราค่าจ้าง
10. ทัศนคติที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการขององค์การ

11. ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสแห่งความก้าวหน้า

12. ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ถ้าพิจารณาจากรายการที่ ดาร์เรลล์ อี. โรช (Darrell E. Roach) ได้ทำไว้ อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดขวัญได้ ดังที่กล่าวมาแล้วในเรื่องระดับขวัญสูงที่ว่า ขวัญคือความตั้งใจของสมาชิกในองค์กรที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มมากกว่าหรือเท่ากับระดับความคาดหวังปกติสิ่งดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีพลังมากกว่าปกติ และความพึงพอใจนี้เองที่เป็นส่วนสำคัญทำให้เกิดกำลังหรือพลังดังกล่าว

ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้นั้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คน ในสังคมทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใหญ่หรือเล็กให้มีขวัญในการทำงานที่ดีได้ โดยมีความสมัครใจและมีความสุขในการทำงาน รวมถึงให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากทำงานนั้น เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ จะทำอย่างไรให้พนักงานรู้สึกสบายใจ และเต็มใจทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ให้แน่ชัดว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจ การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าองค์กรใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจให้แก่บุคลากรได้มาก บุคลากรในองค์กรย่อมมีขวัญในการทำงานมากเช่นกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 1191) ได้ให้คำนิยาม คำว่า สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งต่าง ๆ ทางธรรมชาติและสังคมที่อยู่รอบ ๆ มนุษย์ทั้งที่ดีและไม่ดี เช่น โรงเรียน สร้างสวนดอกไม้ให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีแก่นักศึกษา ชุมชนที่มีการทะเลาะวิวาทกันหรือเล่นการพนัน เป็นสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีแก่เด็ก เป็นต้น

ศิริอนันต์ ฐาตะเดมิย์ (2529, หน้า 53) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน เช่น ร้อน เย็น ชื้น แห้ง เปียก ฝุ่นละออง สกปรก เสียงดัง ในอาคาร กลางแจ้ง ในโรงงาน มีสารพิษ มีสารกัมมันตภาพรังสี มีความขัดแย้ง และสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ สมรรถภาพ

ในการทำงานของเรา อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าเรามี นิสัยการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยหรือไม่ การปฏิบัติตามคำแนะนำ จะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้ง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและ ไม่มีชีวิต รวมทั้งที่เป็นรูปธรรม (สามารถจับต้องและมองเห็น ได้) และนามธรรม (ตัวอย่างเช่นวัฒนธรรมแบบแผน ประเพณี ความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่ง อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกัน ไปทั้งระบบ

บุติมา มาลัย (2538, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

ศิริอนันต์ ภูทะเทมีย์ (2529, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีความทำงาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

สกลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

กระทรวงสาธารณสุข (2519, หน้า 32) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี เป็นต้น

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่

เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

2.3.2 ประเภทสภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง แสง เสียง อากาศ ความสั่นสะเทือน รังสีเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัยทั้งสิ้น เช่น ความดังของเสียง ถ้ามีการทำงานน้อยกว่า 7 ชั่วโมง จะต้องมีค่าความดังของเสียง 91 เดซิเบล (เอ) แต่ถ้าทำงาน 7 - 8 ชั่วโมง จะต้องมีค่าความดังเสียง 90 เดซิเบล (เอ) และถ้าเกินกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไปก็จะลดลงไปตามลำดับ

2. สิ่งแวดล้อมทางเคมี หมายถึง สารเคมีต่าง ๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ ผลผลิตหรือของเสียที่ต้องการกำจัด โดยทั่วไปสารเคมีดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของฝุ่น ละออง ไอสารควัน ก๊าซ หรืออาจอยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ หมายถึง สิ่งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย ไวรัส พยาธิ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งมีชีวิตทั้งสิ้น ส่วนสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่นไม้ ฝุ่นจากฝ้าย

4. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมข้อนี้หมายถึง เศรษฐกิจในการทำงาน รวมถึงการเร่งรีบในการทำงานเพื่อแข่งขันกับเวลา และค่าจ้างแรงงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมทั้งสิ้น (ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์, 2529, หน้า 53)

2.3.3 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการเพิ่มผลผลิตในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมมีความเชื่อว่า ถ้าโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องการเพิ่มผลผลิต โรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความน่าสนใจและให้เป็นที่พึงพอใจแก่พนักงานนั่นก็คือโรงงานจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงไปโดยผลการศึกษาการทำงาน (Work Study) เพราะการศึกษาคำทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ เครื่องจักร ขนาดและพื้นที่ขององค์กรต่าง ๆ คือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยการใช้การศึกษาคำทำงานจะเป็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน วิธีการทำงานหรือเครื่องมือเครื่องจักรในการทำงานเท่านั้นและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคน โดยแท้จริง เช่น ถ้าหาเครื่องมือมีลักษณะไม่เหมาะสมกับคนก็อาจจะทำให้คนเมื่อยล้าได้ง่าย และเมื่อยล้าก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะกล่าวไปในบทนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน

โดยตรงแต่จะเป็นส่วนประกอบโดยทั่ว ๆ ไปในการทำงานของบุคคลอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานต่างกัน เช่น บางคนอาจจะทำงานในที่ร่ม บางคนอาจจะทำในที่ที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก บางคนอาจจะทำงานในที่ที่ไม่มีเสียงรบกวน บางคนอาจจะทำงานในที่อุณหภูมิไม่เหมือนกัน เป็นต้น สภาวะในการทำงานของบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าได้จัดและเปลี่ยนแปลงให้ดีและเหมาะสมกับสภาพการทำงานก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ทำก็จะเกิดผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ทำให้ลดความเบื่อหน่ายของคณงาน งานไม่ซ้ำซากจำเจ ลดค่าใช้จ่ายในการผลิต ตลอดจนเป็นเทคนิควิธีในการจูงใจรวมทั้งเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย และสิ่งที่แน่นอนก็คือ มนุษย์มีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ดังนั้น ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการควรที่จะสนใจในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ดีกว่าที่จะปล่อยปละละเลยโดยไม่คำนึงถึง หรือไม่ตระหนักเพราะผลผลิตลดลง โดยมีการสูญเสียและเสียหายทางการผลิตผลที่สูงขึ้นนั้นมีผลมากจากการเหนื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานและสภาวะแวดล้อมการทำงานไม่ดี เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอหรือการถ่ายเทอากาศไม่ดี เป็นต้น ดังนั้นการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ดีขึ้นจะช่วยให้อัตราการผลิตดีขึ้น ดังในประเทศที่พัฒนาแล้วจะพบว่าอัตราการผลิตสูงขึ้นได้เพราะได้มีการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น (วิฑูรย์ ลิ้มชะโชคดี, 2537, หน้า 5)

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519, หน้า 22 – 23) ให้ความสำคัญของสิ่งแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นสิ่งแวดล้อมที่สังคมหรือองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะทางการเมือง ตลอดจนภาวะทางธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อกิจการขององค์กรนั้น โดยตรง เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีผลกระทบมาจากอุตสาหกรรมซีเมนต์ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร และไม่สามารถควบคุมภาวะแวดล้อมนั้นได้ แต่การกระทำใด ๆ ขององค์กรจะมีผลกระทบโดยตรงและเป็นส่วนผลักดันให้ภาวะชนิดนี้เป็นไปในทิศทางที่เป็นอยู่ เช่น ภาวะการผลิต วิจัยการใหม่ ๆ ทางการผลิตหรือบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ ภายในองค์กรชนิดเดียวกัน เช่น พ่อค้าผูกขาด กลุ่มสหภาพแรงงาน เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยตรง เป็นสภาพแวดล้อมที่เจ้าของกิจการหรือองค์กร หรือผู้ร่วมในกิจการสามารถกำหนดหรือควบคุมได้ เช่น ระบบบริหารงาน ระบบการวางจ้างความเสมอภาคในการทำงาน อำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นลักษณะที่เป็นเงื่อนไขและสามารถให้บุคลากรที่ทำงานอยู่จำยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลเหนือกว่าทั้งพฤติกรรมของตนเองและต่อผลผลิตของงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแบ่งออกได้ 4 ประการ คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความมั่นคงปลอดภัย และ 4) ด้านเวลาทำงาน

2.3.4 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน การเรียนรู้และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับงานนั้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535, หน้า 114) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะสิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ คือ ลักษณะการปกครองเสรีประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจเต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

2. ลักษณะอาชีพ ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนเสมียน ช่างฝีมือ ชาวนามีความพึงพอใจในระดับขณะที่กรรมกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด

3. ลักษณะสิ่งแวดล้อมหน่วยงาน คือ โครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อนการรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน

4. ลักษณะเทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน เพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน

แม่งน้อย พงษ์สามารถ (2519, หน้า 26) ให้ลักษณะของสิ่งแวดล้อม คือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้อง หมายถึงเงื่อนไขของเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกของบุคคลเหล่านั้น และเงื่อนไขนี้เจ้าของพฤติกรรมอาจจะรับรู้ได้เอง

หรืออาจจะนอกเหนือความสามารถที่จะควบคุมได้ เงื่อนไขเหล่านี้อาจจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์ บริเวณและการจัดการสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและสังคม ได้แก่ ลักษณะขององค์กร รูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา ชนิดของเครื่องล่อใจและสิ่งแวดล้อมทางสังคมอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วน ๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น และส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และการรับรู้สภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สภาพภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็นแต่สภาพการรับรู้ส่วนที่จะเป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจได้

2.3.5 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การจัดการสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัย ความแตกต่าง และขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้คนงานเกิดความเมื่อยล้า (Fatigue) ความเมื่อยล้านี้นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่เห็นได้ทันทีแล้วยังมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว เช่น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในหน้าที่การงาน ปวดศีรษะเรื้อรัง เบื่อ อาหารและนอนไม่หลับ ซึ่งผลส่งท้ายความเมื่อยล้าที่เกิดในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานนี้จะทำให้ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตลดลง

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2537, หน้า 8) ได้กล่าวว่า จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการจัดการสภาพงาน กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลให้สถานประกอบการมีความเสี่ยงที่จะประสบกับปัญหา ดังต่อไปนี้ คือ

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตตกต่ำ
2. อัตราเกิดการผิดพลาดหรืออุบัติเหตุสูงขึ้น
3. อัตราการหยุดงานสูงขึ้น
4. อัตราการลาออกสูงขึ้น

5. สูญเสียด้านเวลาในการผลิตมากขึ้น
6. ค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น และ
7. ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียด

ความเมื่อยล้าอันเนื่องมาจากการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีย่อมจะส่งผลให้อัตราการผลิตสูงขึ้น ซึ่งสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้สามารถสรุปได้ 4 ประการคือ

1. ด้านกายภาพในการทำงาน ได้แก่ เสียงดนตรี เสียง แสง สี อุณหภูมิ
2. ด้านจิตใจ ได้แก่ ความเมื่อยล้า
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
4. ด้านเวลาการทำงาน

สภาวะด้านกายภาพในการทำงาน

1. เสียงดนตรี ตั้งแต่สมัย โบราณกาลมนุษย์ได้ใช้เสียงดนตรีเป็นสื่อกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น นำเสียงนกหวีดหรือกลองมาให้จังหวะในการแข่งเรือ หรือเสียงเพลงเชียร์จะช่วยให้นักกีฬามีกำลังใจในการแข่งขันมากขึ้น เป็นต้น จากสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามนุษย์ได้นำเอาเสียงดนตรีมาประกอบการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ของงานและในหลาย ๆ สถานการณ์ในงานการศึกษาและวิจัยก็ได้มีผู้ทำการศึกษาถึงเสียงดนตรีว่ามีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ ผลสรุปก็คือเสียงดนตรีมีแนวโน้มที่จะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น สมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 ผู้หญิงที่ทำงานในโรงงานผลิตลูกกระบือในสหรัฐอเมริกาแห่งหนึ่งได้ร่วมกันร้องเพลงในขณะที่ทำงาน และผู้บริหารของโรงงานแห่งนั้นไม่ค่อยจะเห็นด้วย หัวหน้ากะกลางคืนจึงออกคำสั่งห้ามคนงานร้องเพลงในขณะที่ทำงาน แต่หัวหน้ากะกลางวันไม่สนใจโดยปล่อยให้คนงานหญิงเหล่านั้นร้องเพลงต่อไปได้ ผลปรากฏว่าเมื่อสิ้นสุดเวลาประมาณสองสัปดาห์ผลผลิตของคนงานกะกลางคืนลดลงถึงร้อยละ 15 จึงทำให้ผู้บริหารกะกลางคืนจำเป็นต้องยกเลิกคำสั่งดังกล่าวจึงทำให้ผลผลิตกะกลางคืนเพิ่มขึ้นดังเดิม จากกรณีนี้เห็นได้ว่าเสียงดนตรีเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับการใช้เสียงดนตรีในที่ทำงานอยู่ที่ว่าควรหรือจะมีดนตรีหรือไม่ แต่จะอยู่ที่ว่าควรจะมีหรือควรเลือกดนตรีประเภทไหน ควรทำการเปิดในช่วงเวลาใดหรือเปิดทั้งวันหรือเสียงดนตรีควรจะใช้วิทยุหรือเครื่องเล่นเทป เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ในการที่นำจะเสียงดนตรีเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการทำงาน ผู้บริหารและคนงานควรจะได้มาพบปะพูดคุยกันก่อนและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คนงานเป็น

ฝ่ายเลือกว่าพวกเขาต้องการเสียงดนตรีในขณะที่ทำงานหรือไม่ เมื่อฝ่ายคนงานต้องการและผู้บริหารตอบสนองให้ได้ก็จะทำให้สถานที่ทำงานนั้นเกิดชีวิตชีวาในการทำงานขึ้น

2. เสียง ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ประสาทสัมผัสทั้งห้าคือ ตา หู จมูก ลิ้น และประสาทรับความรู้สึกสัมผัสจะมีความหมายอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหูจัดว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญเคียงคู่กับตาและสำคัญกว่าลิ้นและจมูก ทั้งนี้เพราะหูเป็นอวัยวะรับฟังเสียง เพื่อการสื่อความหมาย สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และเข้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหูสามารถรับฟังเสียงได้ ตั้งแต่ความถี่ 20 เฮิรตซ์ ถึง 20,000 เฮิรตซ์ แต่ช่วงความถี่ของเสียงพูดประมาณความถี่ 500 – 2,000 เฮิรตซ์ และหูยังมีความสามารถและอดทนในการรับฟังเสียงในขอบเขตจำกัด เช่น ถ้าเบาเกินไปจะทำให้ไม่ได้ยินแต่ถ้าเสียงดังเกินไปจะทำให้เกิดอันตรายต่อหูได้ สำหรับผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังมาก ๆ เช่น โรงงานทอผ้า โรงงานปั๊มโลหะหรือผู้ที่อาศัยอยู่ในย่านตลาดหรือการจราจรคับคั่งจะทำให้หูอวัยวะรับเสียง โดยเฉพาะเซลล์ขนหรือประสาทรับเสียงเสื่อมสภาพเร็วขึ้น และอาจจะทำให้ความสามารถในการได้ยินลดลง หรือที่เรียกว่า “หูตึง” และหากยังละเลยให้คงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังต่อไปก็จะทำให้ “หูหนวก” ไม่สามารถได้ยินและติดต่อพูดคุยเช่นปรกติได้ ซึ่งมีผลให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วย ความยากลำบากและต้องอับอายที่กลายเป็นคนพิการ สำหรับหูตึงหรือหูหนวกที่เกิดจากเสียงดังที่ไม่สามารถรักษาให้หายได้ไม่ว่าโดยวิธีการใดก็ตาม

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันสถานประกอบการหรือโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้นำเทคโนโลยีและเครื่องจักรช่วยในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นแหล่งสร้างมลภาวะของเสียงได้ เพราะเสียงที่เกิดขึ้นจากการทำงานของเครื่องจักรกล เครื่องกลต่าง ๆ นอกจากจะทำให้เกิดความรำคาญแล้วยังเป็นตัวทำอันตรายต่ออวัยวะรับเสียงอีกด้วย และถ้าได้ยินเสียงดังเกินไปเป็นประจำหรือนาน ๆ ก็จะทำให้สมรรถภาพการได้ยินลดลงและเกิดอาการหูตึงหรือหูหนวกได้ในที่สุด ประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลงเพราะการสื่อสารฟังไม่รู้เรื่องอาจจะทำให้เกิดการผิดพลาดในการทำงานขึ้นได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องเสียงว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานเช่นกัน

3. แสง แสงเป็นปัจจัยและมีอิทธิพลต่อสุขภาพ จิตใจ และอารมณ์ของมนุษย์เป็นที่ยอมรับกันว่าแสงจะมีผลกระทบต่อคนทำงาน เพราะถ้าแสงสว่างในการทำงานพอเหมาะหรือพอดีต่อการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่งแต่ส่วนมากโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการหรือองค์กรต่าง ๆ จะไม่ค่อยดูแลเอาใจใส่ที่จะแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ที่พบกันมากที่สุดคือแสงสว่างไม่เพียงพอ การเกิดแสงสะท้อน แสงจ้าเกินไปหรือแสงสว่างมากเกินไป การจัดให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ และเหมาะสมสามารถแก้ไขได้ โดยไม่สิ้นเปลืองมากนัก

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้แสงสว่างยังมีอิทธิพลต่อการทำงานทั้งในด้านความถูกต้องแม่นยำ ความสะดวกสบาย การลดความผิดพลาด การลดอุบัติเหตุ การเพิ่มผลผลิต การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้สูงอีกด้วย เพราะในการทำงานของประมาณร้อยละ 80 ของข้อมูลจะได้จากการเห็น คือ การมองเห็นเครื่องจักร ผลิตภัณฑ์และข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการผลิตได้อย่างชัดเจน เพราะแสงจะมีอิทธิพลหรือผลต่อร่างกายและจิตใจ ดังนี้ คือ

3.1 ผลต่อร่างกาย อวัยวะหลักที่แสงจะมีผลกระทบโดยตรงคือ ดวงตา ซึ่งแสงจะเป็นตัวบั่นทอนดวงตาอย่างมาก แม้ว่าดวงจะมีกลไกที่สามารถปรับให้มองเห็นภาพในสถานที่ที่มีแสงสว่างมากหรือน้อยก็ตาม ฉะนั้นการได้รับแสงสว่างที่ไม่ถูกต้อง ไม่เพียงพอหรือมากเกินไปจะทำให้เกิดอันตรายต่อตา อาการที่พบมาก คือ การเมื่อยล้าของตาและกล้ามเนื้อประสาทตา ตาพร่า คลื่นไส้ วิงเวียน มึนศีรษะ ปวดตา การอักเสบของเยื่อบุตาและกระจกตา การสั้นกระตูกของตาและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นสาเหตุสำคัญคือทำให้ประสิทธิภาพงานลดลงและทำให้เกิดอุบัติเหตุที่ร้ายแรงต่าง ๆ ซึ่งนำมาสู่ความสูญเสียในการทำงานเป็นอย่างมาก

3.2 ผลต่อจิตใจและอารมณ์ อันตรายของแสงที่มีผลกระทบต่อจิตใจและอารมณ์คือ ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการเพ่งหรือหริ่สายตาเป็นระยะเวลาานาน ทำให้เกิดความหงุดหงิด ปวดศีรษะ และอาจจะทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทกันขึ้นได้ ซึ่งแสงที่มีผลต่อจิตใจและอารมณ์จะส่งผลกระทบต่อร่างกาย เช่น ความดันโลหิต โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

จากหลักเกณฑ์พื้นฐานในการพิจารณาการจัดแสงสว่างให้ถูกต้องและเหมาะสมจะสามารถจำแนกส่วนสำคัญ ๆ ในการจัดแสงสว่างในการทำงานได้ 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง คุณภาพของแสง คุณลักษณะของแสงสว่างในที่ทำงานจะมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการผลิตคือจะช่วยประหยัดพลังงานและลดความสิ้นเปลืองของค่าใช้จ่าย ฉะนั้นในการจัดให้คุณภาพของแสงสว่างได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ 1) ความสบายในมอง และ 2) แสงไม่ควรจัดจ้าเกินไป และส่วนที่สอง คือ ปริมาณของแสง ปริมาณของแสงสว่างจะเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งของการพิจารณา การจัดแสงสว่างในที่ทำงานไม่ว่าแสงจะมีปริมาณมากหรือน้อยเกินไปก็จะทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและสุขภาพอนามัยของคนงานเช่นกัน ฉะนั้นการจัดแสงสว่างควรมีประมาณเพียงพอโดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) ลักษณะของงาน และ 2) ปัจจัยอื่น ๆ ที่จะทำให้มีผลต่อการลดปริมาณของแสงสว่าง เช่น อายุใช้การใช้งาน ความสะอาด สีของฝาผนัง ฯลฯ

4. สี ในการศึกษาทดลองเกี่ยวกับสีส่วนมากจะทำการทดลองจากดวงไฟกับแสงและประสบการณ์ในการเลือกสีภายในอาคารจะแสดงให้เห็นว่ามีส่วนช่วยในเรื่องของแสงได้

พอสมควร และมีผลทางด้านจิตวิทยาโดยผู้บริหารหรือผู้จัดการไม่ควรมองข้าม ถ้าการเลือกสีที่ถูกต้องแล้วจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายลดลง และนอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการมีความพยายามในการทำสิ่งแวดล้อมหรือเงื่อนไขการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การทาสีบริเวณ การติดตั้งเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ หรือการทาสีเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน การทาสีเครื่องจักรขององค์กรนานาชาติ จึงทำให้ผู้ใช้เกิดความตระหนักหรือระวังในการใช้เครื่องจักรต่าง ๆ ได้ดีเพราะองค์กรนานาชาติได้ทำการศึกษาวิจัยแล้วว่าสีแต่ละสีจะแสดงลักษณะ การเห็นและมีอิทธิพลต่อจิตใจมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน

กล่าวโดยสรุป สีเป็นสิ่งที่มียุทธิพลสิ่งหนึ่งในการที่จะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงานเพื่อให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานและทำให้ผลผลิตเป็นไปตามความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้จัดการจึงไม่ควรจะมองข้าม

5. ลักษณะภูมิอากาศ ในสถานที่ทำงานเพื่อให้สภาพในการผลิตนั้น สภาพภูมิอากาศในที่ทำงานไม่ควรเป็นอุปสรรคแก่คนงาน และองค์ประกอบนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ สุขภาพและความสะดวกสบายของคนงาน เพราะร่างกายของคนจะพยายามรักษาระบบประสาท และระบบภายในร่างกายให้มีอุณหภูมิคงที่ โดยจะรักษาความสมดุลในร่างกายให้เป็นปรกติอยู่ตลอดเวลา และถ้าคนงานทำงานในสภาพอุณหภูมิที่แตกต่างกันก็จะให้เกิดอาการหรือลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

5.1 การทำงานในที่ร้อน เช่น ในโรงถลุงเหล็ก โรงงานกระจก โรงงานรีดเหล็ก เป็นต้น โรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องมีการถ่ายเทอากาศเพียงพอเพราะร่างกายจะถ่ายเท ความร้อนโดยการระเหยของเหงื่อและการระเหยนี้มีมากขึ้นก็ทำให้คนงานใน โรงงานนั้น ๆ ทำงาน อย่างยากลำบากไปด้วย

5.2 การทำงานในที่เย็น ในปัจจุบันการทำงานในสภาพอุณหภูมิต่ำจะพบกันมากขึ้น เช่น ห้องเย็นเก็บกักอาหารสด ห้องเย็น เป็นต้น ความชำนาญและการรักษาทางด้านนี้ยังมีน้อยกว่างานที่อยู่ในสภาวะอุณหภูมิสูง ดังนั้นคนงานที่ทำงานในห้องเย็นควรมีเครื่องป้องกันความเย็น เช่น เสื้อผ้า รองเท้า และควรอยู่ในที่ที่มีอุณหภูมิเย็นเป็นระยะ ๆ สลับกับการอยู่ในอุณหภูมิปรกติ ควรดื่มน้ำอุ่นอยู่เสมอเพื่อป้องกันการลดลงของน้ำในร่างกาย ถ้ากรณีที่คนงานทำงานในอาคารไม่มี ความร้อนอาจใช้ความร้อนตามธรรมชาติช่วยให้คนงานอุ่นขึ้น คือ จะทำให้คนงานมีสุขภาพและ ผลผลิตเป็นไปตามที่ต้องการเพราะคนงานอยู่ในสภาพปรกติ

5.3 การทำงานในที่ชื้น ในสภาพการทำงานถ้าที่ทำงานมีความชื้นสูงไม่ควรเป็นที่ ที่มีอุณหภูมิสูงหรือเป็นงานที่หนัก ดังนั้นอุณหภูมิในสถานที่ทำงานที่ปรกติไม่ควรเกิน 70 องศาฟา

เรนไฮด์ หรือ 21 องศาเซนเซียส แต่ถ้าจำเป็นต้องมีอุณหภูมิมากกว่านี้ต้องใช้วิธีการถ่ายเทอากาศหรือขับด้วยไอน้ำและใช้พัดลมดูดออก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป อุณหภูมิในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่พอเหมาะกับการใช้แรงงานคือควรให้มีอุณหภูมิเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้คนงานส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมและอุณหภูมิในการทำงานที่ปกติของร่างกายมนุษย์นี้ทั่วไปรับได้

6. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกเพราะสิ่งต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงานเช่นกัน และสภาพแวดล้อมดังกล่าวอาจจะมีสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

6.1 สถานที่บริการต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร เครื่องดื่ม เป็นต้น เพราะโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ บางแห่งตั้งอยู่ไกลจากตลาดหรือศูนย์การค้า ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เพื่อไว้คอยบริการพนักงาน

6.2 โรงอาหารบริการแก่พนักงาน ควรจัดห้องอาหารให้เหมาะสมกับสภาพของโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ หรือบริษัทฯ ตลอดจนราคาและคุณภาพของอาหารควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากฝ่ายบริหาร

6.3 บริษัทหรือโรงงานบางแห่งอาจจะต้องจัดเตรียมห้องประชุม ห้องรับแขก หรือห้องรับแขกสำหรับพนักงานไว้ด้วย

6.4 บริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ ควรให้มีห้องน้ำไว้สำหรับบริการพนักงานอย่างเพียงพอ มีความสะอาดอยู่เสมอ เนื้อที่ภายในห้องน้ำไม่ควรแคบจนเกินไปและควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกพอสมควร

6.5 ควรจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กระจก ดินสอ และเครื่องมือ หรือเครื่องเขียนอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงานและบริเวณพื้นที่ในการทำงาน ไม่ควรคับแคบจนเกิดความพลุกพล่านและทำให้เสียสมาธิในการทำงาน หรือพื้นที่ในการทำงานกว้างเกินไปก็จะทำให้การติดต่อไม่สะดวก ต้องเดินไปหาและทำให้เสียเวลา

6.6 การอำนวยความสะดวกต่าง เช่น บริเวณที่จอดรถ บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ บริเวณอ่านหนังสือพิมพ์ บริเวณที่สูบบุหรี่ บริเวณสันทนาการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ความจำเป็นต่อการทำงานของคนงานทั้งสิ้น ควรจัดให้มีพื้นที่ให้พอเหมาะกับความต้องการ

6.7 ฝ่ายบริหารควรสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพสังคมของพนักงาน เช่น การหยุดพักการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อาจจะมีการพักในช่วงเช้าและช่วงบ่ายประมาณ

ครั้งละ 10 – 10 นาที ทั้งนี้เพื่อให้คนงานหรือพนักงานมีโอกาสได้ผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานและมีโอกาสได้พูดคุยกับเพื่อนพนักงานด้วยกัน หรืออาจจะพักผ่อนโดยการดื่ม น้ำ สิบ บุหรี่ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกสดชื่นและกระปรี้กระเปร่าต่องานที่จะทำ (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2537, หน้า 12 – 18)

2.3.6 มาตรการการประเมินสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ในการทำงานของพนักงานในแต่ละสถานที่ถ้าสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ดี ก็ย่อมจะนำมาซึ่งความพอใจของพนักงานในการที่จะทำงาน แต่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานมิใช่เป็นปัจจัยโดยตรงสำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะการที่จะประเมินว่าสิ่งแวดล้อมอะไรบ้างจะเป็นตัวทำให้เกิดผลดีต่อการทำงานหรือคุ้มค่าแก่การลงทุนหรือไม่ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมมักจะขึ้นอยู่กับการประเมินถึงมาตรการต่าง ๆ

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519, หน้า 28 – 30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีมาตรการในการตรวจสอบ ดังต่อไปนี้ คือ

1. วัดคุณภาพการทำงาน คุณภาพการทำงาน หมายถึงการวัดผลงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นสภาวะแวดล้อมที่จะนำมาใช้กับการทำงานจะต้องเป็นสิ่งที่ซึ่งเมื่อนำมาแล้วจะก่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น เช่น ได้ปริมาณงานมากขึ้น คุณภาพของงานสูงขึ้น การประสานงานดีขึ้นหรือสภาพแวดล้อมทางความคิดสร้างสรรค์ดีขึ้น เป็นต้น โดยที่คุณภาพเหล่านี้ถ้าจะมีคุณภาพที่ดีอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันก็ได้

2. วัดความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ สภาพแวดล้อมบางอย่างก่อให้เกิดปฏิกิริยาทางกายภาพแต่พนักงานก็สามารถทำงานได้ เช่น การทำงานที่ยากเกินไป ใช้เวลามากเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อย และเหนื่อยซึ่งเป็นการเหน็ดเหนื่อยลำทางกาย หรืองานบริหารซึ่งไม่ได้ใช้แรงกายก็อาจจะทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยลำทางสมองได้เพราะอาจจะเกิดความกดดันของสภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิร้อนเกินไปหรือหนาวเกินไปหรืออาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในจังหวะการเต้นของหัวใจ ความดันโลหิตฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าจะเป็นผลกระทบต่อการทำงานได้เช่นกัน

3. วัดความเปลี่ยนแปลงทางใจ ปัจจัยส่วนใหญ่ที่ปลูกเร้าความกระตือรือร้นต่อการทำงานมักจะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลทางจิตใจมากกว่าทางกาย เช่น แสง สี หรือเสียงดนตรีที่ไพเราะจะทำให้คนส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจในสภาพการทำงานของตนมากขึ้นและสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถนำมาเป็นเครื่องล่อใจพนักงานให้มีความอยากที่จะทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการจูงใจบางชนิดได้ถูกบังคับใช้อย่างเข้มงวดจะก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยลำทางใจซึ่งจะเป็นผลเสียทางอ้อมต่อการบริหารและอาจจะก่อให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานได้

จากมาตรการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มาตรการแต่ละชนิดจะมีความอิสระซึ่งกันและกัน คือ มาตรการใดมีความเหมาะสมกับงานอย่างใดหรือเหมาะสมกับการวัดความเปลี่ยนแปลงชนิดใดจะอยู่กับข้อเท็จจริงนั้น ๆ และการวัดความเปลี่ยนแปลงบางอย่างอาจจะไม่สามารถควบคุมหรือทดแทนก็ได้ เช่น การวัดความเปลี่ยนแปลงทางกายไม่สามารถใช้การวัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางใจแทนได้ หรือการวัดความเปลี่ยนแปลงทางใจอาจจะกระทำควบคู่กับการวัดความเปลี่ยนแปลงทางกายได้ แต่การประเมินผลความพอใจในการทำงานของพนักงานควรจะทำการวัดความเปลี่ยนแปลงทางใจแต่ในบางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางใจ ทางกายและการทำงานควบคู่พร้อมกันไปก็ได้

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้เต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับระดับค่าตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี
2. ลักษณะอาชีพ ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจในงานสูงกลุ่มอื่นส่วนเสมียน ช่างฝีมือ ช่างวานามีความพึงพอใจในระดับกลาง ในขณะที่กรรมกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด
3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน
4. เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วน ๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น และส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา และการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์

มาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้งานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ

2.4.1 ความหมายรายได้และสวัสดิการ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 954) ได้ให้คำนิยาม คำว่า รายได้ หมายความว่า รายได้ คือ เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น เดือนนี้รายได้ดี รายได้สุทธิ รายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และได้ให้คำนิยาม คำว่า สวัสดิการ หมายความว่า การให้สิ่งเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและความสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง เป็นต้น

เสนาะ ตีแยว (2535, หน้า 118) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the Job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย

สรุปได้ว่า รายได้ หมายถึง ค่าจ้างเป็นเงินทั้งหมดที่ได้รับทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น สำหรับรายได้จะเป็นเงินที่ได้จากการทำงาน หรือการลงทุน สำหรับ โอที เป็นเงินที่ได้ที่ทำงานพิเศษนอกเหนือเวลางานปกติ คำนวณจากชั่วโมงการทำงานที่เกินเวลาปกติ และในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จะมีรายได้เป็นวัน สัปดาห์ เดือน ปี โดยเฉลี่ยแล้วเป็นเงินเท่าใด

2.4.2 ประเภทของสวัสดิการ

สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับหลายอย่างนั้นเกิดจากการที่รัฐออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างนอกเหนือจากสวัสดิการที่นายจ้างได้จ่ายให้ตามปกติ ดังนั้นแต่ละประเภทของสวัสดิการจึง

อาจมีทั้งถูกบังคับให้จ่ายโดยรัฐ (mandatory benefits) และจ่ายตามนโยบายขององค์การเอง (non-mandatory benefits) นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 หมวด 7 มาตรา 96 - 97 รัฐได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวได้ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ตลอดจนให้คำปรึกษาหารือเสนอความคิดเห็นเรื่องการจัดสวัสดิการรวมถึงได้ตรวจตรา ควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการด้วยซึ่ง สวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง (Employee security and health)

1.1 สวัสดิการรักษาพยาบาล (Medicare Benefits) โดยปกติรัฐได้กำหนดให้องค์กรจัดสวัสดิการในการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างพนักงานอยู่แล้ว เช่น นายจ้างต้องจัดห้องพยาบาล หรือแพทย์ประจำ เพื่อบริการลูกจ้างตามขนาดของกิจการ องค์การธุรกิจบางแห่งจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเองนอกเหนือจากสิทธิที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนประกันสังคม องค์การธุรกิจหลายแห่งใช้วิธีประกันสุขภาพพนักงานหรือประกันอุบัติเหตุกับบริษัทประกัน โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ การให้การรักษาพยาบาลต้องกำหนดลงไป ในรายละเอียดว่าจะครอบคลุมมากน้อยแค่ไหน เช่น

1.1.1 การรับการรักษาแบบผู้ป่วยนอก (outpatient)

1.1.2 การผ่าตัดรักษา (operation)

1.1.3 การใช้บริการห้องปฏิบัติการพิเศษ (laboratory)

ขอบเขตของการให้สวัสดิการชนิดนี้อาจครอบคลุมไปถึง ครอบคลุมของลูกจ้างด้วย ขอบเขตและระดับการรักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับตำแหน่งของลูกจ้างนโยบายขององค์การบางองค์การอาจกำหนดเป็นจำนวนเงินที่องค์การจะรับผิดชอบให้เป็นรายปี โดยไม่กำหนดวิธีการและชนิดของการรักษาก็ได้

1.2 การให้เงินทดแทน (Disability Benefits or Employment Injury Benefits) เป็นสวัสดิการที่ให้กับพนักงานที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามปกติพนักงานเหล่านี้ก็จะได้รับผลประโยชน์เป็นเงินทดแทนตามสิทธิของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมอยู่แล้ว ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ.2537 แต่องค์การอาจจัดสวัสดิการให้เพิ่มเติมจากนี้ก็ได้

1.3 การประกันชีวิต (Life Insurance) การประกันชีวิตพนักงานจ้างเป็นการให้ผลประโยชน์ความมั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตซึ่งนับเป็นสวัสดิการให้แก่ทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ (Survivor Benefits) ของลูกจ้างด้วย การประกันชีวิตนี้องค์การนิยมนำประกันชีวิตกับบริษัทประกัน และมักเป็นการประกันกลุ่มซึ่งค่าเบี้ยประกันจะถูกกว่าสำหรับวงเงินประกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่นโยบายขององค์การ

1.4 บำนาญ (Pension Benefits) วัตถุประสงค์ของการจ่ายสวัสดิการบำนาญ เพื่อให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้ว สามารถดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งองค์การจะจ่ายให้ทุกเดือนในระยะเวลาหนึ่ง หรือจนกว่าลูกจ้างจะเสียชีวิต สวัสดิการชนิดนี้เป็นภารกิจหนักแก่องค์การเพราะว่า ค่าใช้จ่ายนี้ประมาณการได้ยากอีกทั้งแนวโน้มต่อไปก็คือคนจะมีอายุยืนยาวขึ้นกว่าเดิม ส่วนใหญ่สวัสดิการชนิดนี้มักจะจ่ายในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งมีกองทุนสวัสดิการมาก องค์การที่มีการวางแผนในเรื่องเงินและการบริหารอย่างดี เช่น

1.4.1 การตั้งกองทุนบำนาญ (pension fund)

1.4.2 มีการวางแผนเกี่ยวกับการหักเงินสมทบอย่างดี (salary deduction plan)

1.4.3 มีการกำหนดอายุงานและสัดส่วนของบำนาญที่จะได้รับ เป็นต้น

1.5 การให้สิทธิการซื้อหุ้นหรือจ่ายสวัสดิการในรูปของหุ้น (employee stock options) การจ่ายผลประโยชน์ให้กับพนักงานลูกจ้างในรูปของหุ้นบริษัทหรือให้สิทธิในการซื้อหุ้นนี้ ก็เพื่อจูงใจให้พนักงานลูกจ้างมีความรักองค์การ ทุ่มเท ทำงานให้กับองค์การ เพราะตนเองซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นก็คือเจ้าของคนหนึ่งขององค์การด้วยเช่นกัน แนวคิดเรื่องของการจ่ายผลประโยชน์ในรูปของหุ้นนี้เป็นที่นิยมขึ้นมากเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน

1.6 สวัสดิการอื่น ๆ (Other Benefits) องค์การสามารถจัดสวัสดิการแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อที่กล่าวมาข้างต้น ได้ตามความเหมาะสม เช่น

1.6.1 บางองค์การอาจมีบำเหน็จเป็นเงินก้อนแก่พนักงานครั้งเดียวเมื่อเกษียณงาน (Lump sum payment)

1.6.2 ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง (Severance pay)

1.6.3 ให้สิทธิในการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่ง (Leave without pay)

เนื่องด้วยความจำเป็นหรือเหตุผลส่วนตัว เช่น ลาศึกษาอบรม ลาเลี้ยงดูบุตร หรืออุปการี โดยไม่ได้รับค่าจ้างขณะลา แต่ยังคงสภาพของสมาชิกองค์การไว้ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน (Pay for time not work)

หมายถึง สวัสดิการชนิดนี้เป็นที่ชื่นชอบแก่พนักงานมากที่สุด สวัสดิการเหล่านี้ก็ได้แก่ การให้สิทธิในการลาต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างเสมือนหนึ่งได้มาทำงานตามปกติ กฎหมายได้กำหนดให้มีวันหยุดประจำปีตามราชการอย่างน้อยปีละ 13 วันอยู่แล้ว วันหยุดนอกเหนือจากนี้อาจทำได้ตามความเหมาะสม

2.1 พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 2 มาตรา 30 ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า หกวันทำงาน องค์กรจะให้มากกว่านี้ก็ได้และวิธีบริหารวันหยุดว่าจะให้หยุดอย่างไร เมื่อใด มีการสะสมวันหยุดได้หรือไม่ ฯลฯ นั้นให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง บางองค์กรอาจมีเงินสวัสดิการจ่ายให้พนักงานลูกจ้าง เพื่อใช้จ่ายในวันพักผ่อนประจำปีก็ได้

2.2 วันหยุด (Holidays) คือ วันหยุดนี้ได้แก่วันหยุดราชการประจำปีตามกฎหมายกำหนดจำนวน 13 วัน นอกจากนี้องค์กรอาจมีวันหยุดอื่น ๆ ได้อีก เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดทางศาสนา หรือชนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

2.3 วันลาเนื่องด้วยกิจส่วนตัว (Personal excused absences) คือ วันลาเหล่านี้เป็นวันลาด้วยธุระส่วนตัว ซึ่งมีทั้งกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (เช่น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาป่วย ฯลฯ) และการที่องค์กรให้สวัสดิการลาพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น

2.3.1 ลาเพื่อไปติดต่อราชการ (Civic duty)

2.3.2 ลาไปงานศพของคนในครอบครัว (Death in family)

2.3.3 ลาเพื่อสมรส (Marriage)

2.3.4 ลาเพื่อดูแลบุตร (Paternity leaves) เป็นต้น

การลาโดยยังไม่ได้รับค่าจ้างนี้องค์กรต้องกำหนดจำนวนวันไว้ว่าไม่เกินกี่วันต่อปี เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหาร ส่วนใหญ่องค์กรมักเรียกรวม ๆ กันว่าสิทธิในการลากิจส่วนตัว

3. สวัสดิการบริการ (Employee Services) คือ สวัสดิการบริการนี้จะมีมากขึ้นที่สุด แต่ละองค์กรสามารถจัดหาได้มากหรือน้อยได้ตามความเหมาะสมขององค์กร บริการเหล่านี้ เช่น

3.1 เครดิตยูเนียน (Credit unions)

3.2 โบนัสปีใหม่ หรือตรุษจีน (New year's bonus)

3.3 อาหารกลางวัน หรือ เย็น (Food services)

- 3.4 เสื้อทำงาน (Career clothing)
- 3.5 การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling)
- 3.6 รถรับส่ง (Transportation)
- 3.7 ที่จอดรถ (Parking)
- 3.8 สวัสดิการรับเลี้ยงเด็ก (Child care)
- 3.9 สิทธิในการซื้อสินค้าและบริการในราคาพนักงาน (Merchandise purchasing)
- 3.10 เงินกู้ฉุกเฉิน (Emergency loan)
- 3.11 รถประจำตำแหน่ง (Company car)
- 3.12 บริการเพื่อสุขภาพ (Fitness and wellness programs) เป็นต้น (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541, มาตรา 96 – 97)

เสนาะ ดิยาวี (2514, หน้า 196) เงินเดือนเป็นรายได้ที่ได้ประจำคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงาน เงินเดือนเป็นเครื่องแสดงฐานะของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างยังเป็นปัจจัยอย่างแรกสำหรับจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 127) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน คำนึงการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ

อมร หนูมาศ (2536, หน้า 50) ให้ความเห็นว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยรายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน รายได้ในระบบราชการไทยนอกจากเงินเดือนแล้วยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น เช่น การให้สวัสดิการ การบริการด้านอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

อารี เพชรสุด (2530, หน้า 56 – 58) ให้ความเห็นว่า อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบุคลากรประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายเงิน ตลอดจน

ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคลากรคาดว่าจะได้รับจากการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาพบว่าเงินเดือนหรือรายได้และสวัสดิการมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานคือผู้ที่มีเงินเดือนหรือรายได้สูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่เงินเดือนต่ำ และฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นควรจะทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงและความก้าวหน้า

2.5.1 ความหมายความมั่นคงและความก้าวหน้า

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 118) ได้ให้คำนิยาม คำว่า ก้าวหน้า หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของการเดินให้ดีขึ้นตามลำดับ และเจริญพัฒนาเร็วกว่าปกติ

อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 205) ได้ให้ความหมาย การที่องค์กรพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับองค์กรแล้วมีความมั่นคงในอาชีพการงาน เช่น มีการจัดทำแผนกำลังคน มีการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพหรือแผนสืบทอดตำแหน่ง และจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรที่มีโอกาสใช้ความรู้แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นมากขึ้นเพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่หรือไม่ อรุณ รักธรรม ได้อธิบายว่าโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคลเป็นสิ่งจูงใจทางบวก

เสนาะ ติยาวี (2514, หน้า 196) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นหมายถึง การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน และเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้งสองระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจในการทำงานได้

ไพโรจน์ สังกทอง (2535, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานว่า การเลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ถ้าการย้ายไปตำแหน่งงานใหม่ที่มีชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น แต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นก็เรียกว่าไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

วิชัย โธสุวรรณจินดา (2535, หน้า 73) ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การให้โอกาสเจริญเติบโตในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจให้คนทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมให้คนงานได้เพิ่มความรู้ ความสามารถและความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม มีโครงการศึกษา การดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานด้านต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน นอกจากจะทำให้ตัวเองภาคภูมิใจแล้วยังมีส่วนตอบแทนอีกหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าในชีวิตการงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังทำให้คนรอบข้างและครอบครัวได้รับความสุขไปด้วยจากความสำเร็จของเรา อย่างน้อย ชีวิตการทำงานที่มีความสุขก็จะทำให้เราเข้มแข็งเป็นมิตรไมตรีกับคนรอบข้าง และที่สำคัญคือ สามารถช่วยเหลือคนอื่นในครอบครัว และสังคมได้อีกด้วย

2.5.2 ลักษณะความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

วิชัย โธสุวรรณจินดา (2554, หน้า 73 – 76) ได้กล่าวถึง ลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การตัดสินใจเลือกอาชีพนอกจากต้องรู้จักตนเองให้ดีก่อนแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาอาชีพนั้น ทั้งลักษณะของงานอาชีพ สถานที่ที่จะศึกษาเพื่อประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ ทั้งเรื่องความชอบ ความสำเร็จ และบุคลิกภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานจะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาจากข้อมูลดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ แต่ละอาชีพจะมีกิจกรรมที่ต้องทำแตกต่างกันไป เช่น อาชีพทนายความ มีกิจกรรมที่ต้องใช้คำพูด ความคิด ได้ตอบโต้แย้ง ในเรื่องของกฎหมาย ข้อบังคับของสังคม อาชีพนักแสดงมีกิจกรรมที่ต้องแสดงตามบทบาทสมมติที่ตนได้รับมาเป็นต้น แล้วนำกิจกรรมในแต่ละอาชีพมาพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน

2. ความรู้และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะต้องได้รับใบประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรวิชาชีพครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพนักการทูตต้องมีทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทูต เป็นต้น ดังนั้นการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะ ควรศึกษาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ๆ

3. เครื่องแบบหรือชุดที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องแบบข้าราชการ ทหาร ตำรวจ พยาบาล ต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนหรือไม่

4. สถานที่ปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาว่างานที่ทำอยู่ในสถานที่แบบใด งานในร่มหรืองานกลางแจ้ง งานประจำสำนักงานหรืองานที่ต้องออกไปติดต่อกับสถานที่ ลักษณะงานเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้

5. อุปกรณ์และเครื่องมือ เป็นสิ่งที่ต้องใช้ในการท างานตามลักษณะอาชีพนั้น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อินเทอร์เน็ต หรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน โดยผู้ที่ประกอบอาชีพดังกล่าวต้องศึกษาวิธีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือดังกล่าวให้เข้าใจและสามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ก็จะมี ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

6. การเดินทาง ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานใกล้ - ไกลกันมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางหรือไม่ เช่น ไม่มีรถโดยสารประจำทาง รถติด เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากด้วย

7. ค่าตอบแทน คือรายได้จากการท างานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำหรือไม่ และเป็นรายได้แบบเงินเดือน ค่าจ้างรายวัน รายได้จากยอดขายสินค้าหรือบริการ โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นแล้วให้นำมาพิจารณาถึงความมั่นคงของอาชีพ อาชีพรับราชการอาจเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เนื่องจากเป็นลูกจ้างของรัฐบาลแต่ค่าตอบแทนจะน้อยกว่าพนักงานของบริษัทเอกชน ส่วนความก้าวหน้าของงานนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการทำงานของแต่ละบุคคล อาชีพพนักงานธนาคารและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้หากมีความรู้และความสามารถเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีบริษัท ห้างร้าน และโรงงานอีกจำนวนมากที่มีธุรกิจขนาดใหญ่และมีความมั่นคงทางธุรกิจ ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เร่งดำเนินการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นขั้นตอน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีความโปร่งใส เป็นธรรม อันจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยร่วมมือศึกษา สืบรวจ วิเคราะห์ สถานการณ์การ

บริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและออกแบบข้อเสนอทางก้าวหน้าในสายอาชีพและ
หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.5.3 ความสำคัญของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

แต่เดิม “ความมั่นคงของมนุษย์” มีความหมายครอบคลุมเฉพาะความมั่นคงของ
ประชากรจากภัยสงคราม ต่อมาความหมายของคำนี้จึงขยายไปถึงความมั่นคงของมนุษย์ในมิติต่าง
ๆ จนทำให้ “ความมั่นคงของมนุษย์” และ “ความกินดีอยู่ดี” เกือบจะเป็นคำที่แทนกันได้ สำหรับ
ประเทศไทยนั้น “กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่
รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงได้ให้ความหมายไว้ว่า “การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความ
ปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี
ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการพัฒนาตนเอง

ความหมายข้างต้นแสดงถึงมิติต่าง ๆ ที่จะทำให้อุณหภูมิมีความสุข หรือมั่นคงได้ แต่
ความเป็นนามธรรมของความหมาย ทำให้ยากที่จะนำไปกำหนดทิศทางในการทำงานเพื่อพัฒนา
ความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กระทรวงฯ จึงได้พัฒนาตัวชี้วัดและดัชนีความมั่นคง ของมนุษย์ขึ้น
เพื่อช่วยให้แนวทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับวางแผนงาน โครงการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์

ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 10 มิติ นอกจากนั้นยังพัฒนาดัชนี
ซึ่งเป็นการประมวลผลความมั่นคงมิติต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกถึงระดับความมั่นคงของมนุษย์ในเชิง
เปรียบเทียบระหว่างบุคคลหรือพื้นที่ การเปรียบเทียบดังกล่าวมุ่งหมายที่จะให้บุคคลหรือหน่วยงาน
รับผิดชอบการพัฒนาในพื้นที่ต่าง ๆ ได้หาทางพัฒนาจุดที่ยังบกพร่องอยู่ให้สามารถทัดเทียมกับ
เกณฑ์เฉลี่ยของ บุคคล หรือพื้นที่ส่วนใหญ่

ความมั่นคงของมนุษย์ในบริบทของสังคมไทยประกอบด้วย 10 มิติ ดังนี้

1. มิติที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. มิติสุขภาพอนามัย
3. มิติการศึกษา
4. มิติการมีงานทำและรายได้
5. มิติครอบครัว
6. มิติความมั่นคงส่วนบุคคล
7. มิติการสนับสนุนทางสังคม
8. มิติสังคมวัฒนธรรม
9. มิติสิทธิและความเป็นธรรม
10. มิติการเมืองและธรรมาภิบาล

ความมั่นคงด้านการมีงานทำและรายได้ หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจ มีรายได้และเงินออมที่พอเพียงแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า ความมั่นคงของมนุษย์อีกด้านที่สำคัญ คือ การมีงานทำและการมีรายได้เพราะทั้งสองสิ่งนี้นำมาซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในชีวิตเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สะท้อนให้เห็นสถานภาพและความเป็นอยู่ วิธีการดำเนินชีวิต และในแง่มุมหนึ่งสามารถบ่งบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล การมีงานทำเพื่อหารายได้มาตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคลและระบบโครงสร้างทางสังคม

องค์ประกอบของการมีงานทำและรายได้ ด้านบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ
2. ความสนใจ ใฝ่รู้ การศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเอง
3. ความขยันหมั่นเพียร อดทน มีระเบียบวินัย
4. ความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา
5. ความรักและเคารพต่อวิชาชีพ การทำงาน

ถ้าให้คนทั่วไปประเมินความสำคัญของความมั่นคงของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ แล้ว รายได้ การมีงานทำ และการศึกษาก็คงปรากฏในลำดับต้น ๆ แต่ผลจากการศึกษาพบว่า มิติที่ถือเป็นหัวใจหรือสำคัญต่อความสุขหรือความมั่นคงของมนุษย์ คือ สุขภาพอนามัย และความสุขในครอบครัว ส่วนมิติอื่น ๆ ที่สำคัญรอง ๆ ลงมาได้แก่ การมีงานทำและรายได้ ความมั่นคงส่วนบุคคล การเมืองและธรรมาภิบาล การสนับสนุนทางสังคม/ที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคม วัฒนธรรม และสิทธิความเท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 52 - 55)

กล่าวโดยสรุป แนวทางในการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญจึงต้องวางรากฐานจากความมั่นคงในครอบครัว และสร้างสุขภาพอนามัยที่ดี ภายหลังจากที่ร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงและอยู่ในครอบครัวที่มีความสุขแล้ว จึงก้าวสู่การพัฒนา มิติงานและรายได้ เพิ่มความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน แสวงหาการยอมรับทางสังคม และการมีส่วนร่วมในการเมืองและธรรมาภิบาล ส่วนสุดท้ายที่จำเป็นเป็นอันดับต่อไปคือ การพัฒนาด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคม และวัฒนธรรม และสิทธิความเป็นธรรมาภิบาล

2.5.4 ประเภทของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

อรสา รัตนอมริมย์ (2550, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การมีอาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญในวิถีชีวิตและการดำรงชีพในปัจจุบัน เพราะอาชีพเป็นการสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวอาชีพก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการซึ่ง

สนองต่อความต้องการของ ผู้ผู้บริโภคและที่สำคัญคือ อาชีพมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติความสำคัญของอาชีพจึงเป็นพื้นฐานเพื่อสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชน ส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ประเภทของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และ ประเภทของความมั่นคงด้านอาชีพสามารถจัดแบ่งได้หลายประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะของอาชีพ ได้แก่

1.1 อาชีพอิสระ หมายถึงอาชีพที่ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการ ได้แก่

1.1.1 อาชีพผู้ผลิต เป็นการสร้างผลผลิตขึ้นจำหน่ายเอง เช่น ผลผลิตทางการเกษตรผลผลิตด้านอาหาร ผลผลิตงานบ้าน งานประดิษฐ์ ผลผลิตงานศิลปหัตถกรรม

1.1.2 อาชีพผู้บริการ ได้แก่ อาชีพที่อำนวยความสะดวกสบาย หรือสร้างความบันเทิงแก่ผู้บริโภค คือการบริการทางการเงิน การบริการอันเป็นสาธารณะ ธุรกิจ โรงแรม บริการนำเที่ยว เป็นต้น

1.2 อาชีพรับจ้าง หมายถึงอาชีพที่ ทำงานภายใต้การจ้างจากผู้ว่าจ้าง หรือทำงานภายใต้ระบบงานที่ต้นสังกัด เช่น ลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานร้านค้าต่าง ๆ ช่างระดับต่าง ๆ เป็นต้น

2. แบ่งตามลักษณะของรายได้และความมั่นคงในอาชีพ ได้แก่

2.1 อาชีพหลักเป็นอาชีพที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ ในการประกอบการ

2.2 อาชีพรองหรืออาชีพเสริม เป็นอาชีพที่ใช้เวลานอกเวลางานปกติของอาชีพหลักเพื่อการมีรายได้เพิ่มขึ้น

2.5.5 การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร การก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การคือทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ในองค์กรจึงเป็นที่รวมของบุคคลที่มีที่มาต่างกันแต่ก็ต้องมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันทั้งสิ้นคือ “ความสำเร็จ” หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่อรายได้และตำแหน่งงาน ความรู้สึกท้าทาย ความภาคภูมิใจในตัวเอง จะแตกต่างกันก็อยู่ที่ “วิธีการ” ที่จะนำพาตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เป้าหมายของคุณเพื่อให้ประสบความสำเร็จ คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่คุณจะพัฒนาความรู้เรื่องงานอย่างเดียวยังไม่พอเสียแล้ว คุณจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในหน่วยงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้คนรอบข้างเกิดความศรัทธาชอบพอรักใคร่เต็มใจพอใจที่จะทำงานร่วมกันตามเป้าหมายที่คุณวางไว้

1. การกำหนดเส้นทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงาน และสร้างโอกาสให้มีความก้าวหน้าข้ามสายงานได้
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน
3. ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้รองรับกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคต
4. ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ควรดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกคน
5. องค์กรควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในพื้นที่ให้สามารถเติบโตในท้องถิ่นได้ (มิใช่กำหนดตำแหน่งระดับสูงเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น)
6. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งในอนาคต (เสนาะ ดิยาวี, 2514, หน้า 196)

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ติดกับความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กัน โดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตามผู้ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่คึกเมื่อมีการแข่งขัน การเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นมากขึ้นน้อยเพียงใด การประกอบอาชีพเดินนำไปสู่อาชีพใหม่ พร้อมทั้ง ความแน่นอนของการประกอบอาชีพราชการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และยศที่สูงขึ้นกว่าเดิม

2.5.6 ปัจจัยที่สร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

วิชัย กอสงวนมิตร ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างความมั่งคั่งและความเจริญก้าวหน้า คนไม่น้อยทำงานอย่างยาวนานนับครึ่งชีวิต แต่ยังจับทางไม่ถูกว่าจะสามารถสร้างความมั่นคงให้ตนเองได้อย่างไร ลองมาดูปัจจัย 5 ข้อที่จะช่วยให้เราทำงานกันอย่างมีเป้าหมาย ด้วยใจที่แน่วแน่และมุ่งไปสู่ทางที่นำมาซึ่งความมั่งคั่งและมั่นคงที่สามารถสร้างได้ด้วยสองขาของเราเอง

ปัจจัยข้อที่ 1 กำหนดปลายทางที่ต้องการไว้

เริ่มจากการวาดภาพปลายทางที่คุณต้องการ เช่น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การมีทรัพย์สินที่มั่นคงในยามบั้นปลาย การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีสุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บไข้ได้ป่วย การมีกิจการหรือการลงทุนที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ เป็นต้น

ปัจจัยข้อที่ 2 หากความรู้อาจไปถึงปลายทางนั้นได้อย่างไร

วิเคราะห์และศึกษาถึงเหตุต่าง ๆ ที่จะพาคุณไปถึงจุดหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งใจทำงานในแต่ละวัน เก็บหอมรอมริบ รู้จักพัฒนาตนเองด้วยการเรียนเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้อง และหาโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ นอกจากนี้ ควรหลีกเลี่ยงเหตุที่ลดทอนความเป็นไปได้ของเป้าหมายด้วย

ปัจจัยข้อที่ 3 ทำงานด้วยพลังและความหลงใหล

ค้นหางานที่ชอบ เพื่อให้ตัวเองสนุกกับการทำงานด้วยความหลงใหล งานที่ชอบทำให้คนเรามีพลังในการทำอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย อันเป็นผลให้เกิดงานที่สำเร็จตามมา นอกจากนี้ ควรรู้จักพัฒนาฝีมือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้การปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ

ปัจจัยข้อที่ 4 รู้จักลงทุน

เข้าใจความแตกต่าง ข้อดีและข้อด้อยของการลงทุนประเภทต่างๆ เช่น การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ กองทุน ตราสารหนี้ ทองคำ อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ เพื่อเลือกวิธีการลงทุนอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง ยิ่งในปัจจุบันนี้ มีเว็บไซต์ต่าง ๆ มากมาย เช่น www.thaivi.com (การลงทุนด้วยหุ้น), www.aimc.or.th (การลงทุนผ่านกองทุนต่าง ๆ) และ www.tsi-thailand.org ให้ใช้ประโยชน์ในการศึกษาข้อมูลการลงทุนอย่างชาญฉลาด อันจะทำให้เกิดดอกผลงอกเงยสำหรับเป็นทุนเสถียรในอนาคต

ปัจจัยข้อที่ 5 หากปราศจากความกล้าหาญ ก็ปราศจากความสำเร็จ

กล้าตอบรับความท้าทายและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง รู้จักใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มีความกล้าหาญในการทำสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงกล้าแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและ บุคคลรอบข้าง (อรสา รัตนอมริรัมย์, 2550, หน้า 74 – 76)

กล่าวโดยสรุป เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ที่มีอำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญงาน ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ติดกับความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กัน โดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตามผู้ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่ดีเมื่อมีการแข่งขัน

2.5.7 หลักธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน

กล่าวคือ หลักในคำสอนพุทธศาสนาเกี่ยวกับความสำเร็จ ในเรื่องของ อิทธิบาท 4 ซึ่งพระพุทธองค์ได้สอนไว้เป็นเวลาล่วงเลยมากกว่าสองพันห้าร้อยปีแล้ว อิทธิบาท 4 ธรรมะที่ใช้ในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ฉันทะ คือ ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่
2. วิริยะ คือ ขยันหมั่นเพียรกับงาน
3. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงาน
4. วิมังสา คือ การพินิจพิเคราะห์ หรือ ความเข้าใจในงาน

ฉันทะ : ความรักงาน – พอใจกับงานที่ทำอยู่

อันดับแรกต้องสำรวจตนเองว่า มีความชอบหรือศรัทธางานด้านใด แล้วมุ่งไปในเส้นทางนั้น อาจเริ่มต้นง่าย ๆ ด้วยการตั้งคำถามกับตัวเอง ฉันทำงานเพื่ออะไร ฉันมีความสุขหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักเสียทีเดียว เมื่อเราจะ ได้มีเวลาค้นหาและปรับเปลี่ยนตัวเองหรือปรับศรัทธาของตัวเองให้กับกับงานที่ทำอยู่

สรุป อย่างไรก็ตาม เชื่อเถอะว่างานแต่ละอย่างนั้น ไม่มีทางที่ใครจะชื่นชอบไปทั้งหมดทุกกระบวนการ ดังนั้น ถ้าคุณพอใจที่จะทำ และมีความสุขกับงาน เชื่อว่างานที่คุณทำอยู่ต้องออกมาดีแน่ ๆ

วิริยะ : ขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี

งานทุกอย่างจะสำเร็จ ได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ ยิ่งคุณขยันเท่าไร ผลตอบแทนที่คุณจะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น ที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้น ได้ก็ด้วยความรักในงานจากฉันทะนั้นเอง และความวิริยะไม่ใช่การทำงานแบบเอาเป็นเอาตายแต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเองต่างหาก

สรุป ทั้งนี้ มีข้อน่าสังเกตสำหรับคนทำงานร่วมกันคือ จะต้องขยันด้วยกันทั้งหัวหน้าและลูกน้อง ยิ่งผู้เป็นหัวหน้าที่ยิ่งสำคัญมาก ถ้าเป็นคนเกียจคร้าน คิดกินแรงอย่างเดียว ลูกน้องก็มักขยันไปได้ไม่กี่น้ำเคียวก็รามือกันหมด แต่ถ้าหัวหน้าเอาการเอางานก็จะสามารถดึงลูกน้องให้ขยันขันแข็งขึ้นด้วย

จิตตะ : เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ

จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะเป็นธรรมะที่แสดงถึงสติ ความรอบคอบ และความรับผิดชอบที่จะตามมา ซึ่งในสังคมการทำงานปัจจุบันนี้มุ่งเน้นแข่งชิงตำแหน่งกัน และขาดงานลึ้มคิด ไปว่า งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบนั้นคือสิ่งใดกันแน่ จิตตะจึงมีความสำคัญ

ในการทำงานโดยไม่วอกแวกไปนอกกลุ่มนอกทาง ดังนั้นเมื่อคุณมีทั้งจันทะ และวิริยะแล้ว จิตตะจะเป็นเสมือนรั้วของเส้นทางที่ไม่ให้ไขว้เขวออกนอกทางสู่ความสำเร็จได้

สรุป อย่างไรก็ดี ปรกติคนที่โตเป็นผู้ใหญ่ผู้ผิดชอบ มักจะใส่ใจกับงานอยู่แล้ว เพราะธรรมชาติจะทำให้หยุดคิดยาก แต่เสียอยู่อย่างเดียวคือชอบคิดเข้าก็เจ้าการแต่เรื่องของคนอื่น คอยติคอยสอดแทรก คอยวิพากษ์วิจารณ์ในขณะที่ฐานะของตัวเองกลับไม่คิดไม่ดู ซึ่งไม่ส่งผลให้งานของเราดีขึ้น พระพุทธเจ้าจึงทรงสอนให้แก่นักตรวจตรางาน คือให้มีจิตตะ แล้วก็ทรงให้โอวาทสำหรับไว้ด้วยว่า “ควรตรวจตรางานของตัวเองทั้งที่ทำแล้วและยังไม่ได้ทำ”

วิมังสา : การพินิจพิเคราะห์ และใช้ปัญญาตรวจสอบงาน

สุดยอดของวิธีทำงานให้สำเร็จอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้เอง วิมังสา แปลว่า การพินิจพิเคราะห์ หมายความว่า ทำงานด้วยปัญญาด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้จะรักงานแค่ไหน บากปั่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็ค้างค้ำและผิดพลาดจนได้ (วิชัย กอสงวนมิตร, 2554, หน้า 230 – 234)

กล่าวโดยสรุป อาจจะลองทบทวนตัวเองบ้าง ๆ ว่าวันนี้ทั้งวันเราทำอะไรบ้าง สรุปกับตัวเองว่าทำเพื่ออะไร เราจะได้มีกำลังใจต่อในวันต่อ ๆ ไป และไม่ทำผิดซ้ำซากอีกเช่นเดิม พร้อมกันนั้นเราจะสามารถเห็นหนทางได้ว่าเส้นทางไหนที่จะนำเราสู่ความสำเร็จได้จริง ๆ ในปัจจุบันที่สังคมไทยเน้นการศึกษาตามแบบชาวตะวันตก เราจะเห็นหนังสือที่สอนให้คิดและทำแบบฝรั่งอยู่มากมาย มีคำยอดนิยม เช่น QC, TQM, Vision, Mission เต็มไปหมดที่เกี่ยวกับการสร้างให้งานมีผลงาน จะเป็น ได้หรือไม่ได้ที่จะหันกลับมาเน้นการสอนคนให้มีหลักคิดถูกต้องตามคำสอนของพระพุทธเจ้าในการทำงาน เพราะสังคมชาวเอเชียเรายังต่างจากชาวตะวันตกอย่างมาก โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการใช้ชีวิต ตลอดการทำงาน แทนที่เราจะทำงานเพียงเพราะผลประโยชน์เฉพาะหน้า แต่หากเราจะทำงานเพราะความรักผูกพันฉันท์คนในครอบครัวเดียวกันจะไม่ใช่เป็นการดีกว่าหรือ และถ้าหากทุกฝ่ายมีน้ำใจให้ต่อกันแล้วการอบรมสัมมนา หรือ QC ก็คงแทบจะไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

2.6.1 ความหมายระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมี 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของ ตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความ เป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและ รวดเร็วด้วย

2. หลักคุณธรรม (Morality)

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริม ให้นุคลากร พัฒนาดนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability)

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความ โปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้าม หรือ เกือบตรงข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ให้มี ความหมายในเชิงลบ และ ความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกในเชิงบวก และให้ความสนใจใน เชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้ เพื่อเป็น สิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้มีความ โปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่ง ในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพล อดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้ น้อยก็ยอมทำประ โยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มี ความบริสุทธิ์ใจ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วนร่วมทางการ บริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือ คณะทำงาน โดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความ รับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของ ตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy)

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงทำให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2546, หน้า 42 – 44)

2.6.2 การบริหารเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรหนึ่งที่ได้บริหารงาน โดยการกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐใน การบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และกลุ่มคน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติซึ่งเทศบาล โดยการบริหารงานของข้าราชการการเมือง กับข้าราชการทุกคนในสังกัดได้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างการยอมรับร่วมกันในทุกระดับด้วยแนวคิดที่ว่า การบริหารงานที่ดีของรัฐเป็นรากฐานที่ดีของ การพัฒนาคนให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยสามารถพิสูจน์ได้จากตัวชี้วัดหลายประการที่เทศบาลได้ให้บริการแก่ประชาชน สังคมและองค์กรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดความสำเร็จในการบริหารงานที่ดีมีศักยภาพประชาชนได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่ดีและเป็น เครื่องยืนยันว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูงสามารถพัฒนาคน ชุมชน และสังคมในเขตเทศบาลได้อย่างต่อเนื่องตลอดมา โดยอาศัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

ในระดับภาครัฐ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ใช้ในการบริหารงาน ร่วมกันภายในภาครัฐ

ในระดับองค์กร หมายถึง กฎกติกา ที่ใช้ในการบริหารงานภายในรวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานของเทศบาล เป็นการดำเนินการตามวิธีการปกครอง กล่าวคือ การดำเนินการบริหารงาน โดยมีกฎหมาย ระเบียบ ถัดปฏิบัติในการบริหารงานหรือดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหารคือ ส่วนกลางได้ให้อำนาจมาปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการ

ภายในของเทศบาล นั้น ได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ เช่น 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านการปฏิบัติงาน

2. หลักคุณธรรม หมายถึง เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงค้ำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

ในระดับภาครัฐ ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปทำหน้าที่บริหารราชการเข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม ทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำและจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

ในระดับองค์กร เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมคุณธรรมอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและปฏิบัติตามข้อบังคับ

เทศบาลได้ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง โดยเห็นได้จากกิจกรรมต่าง ๆ ของเมืองพัทยา

3. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการให้บริการต่อประชาชนในเขตพื้นที่ตามสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการบริหารงานของรัฐ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญก้าวหน้าของสื่อ เทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การปฏิรูป ปรับเปลี่ยนทางการเมือง การบริหารงานภาครัฐ ระบบราชการ เทศบาลมีความตระหนักในภาระหน้าที่และการให้ประชาชนได้มีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วม มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบติดตามการบริหารงานของภาครัฐ และการเมือง โดยส่งเสริมให้ประชาชนและ กลุ่มคนต่าง ๆ รวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มชุมชน มีสิทธิและความเสมอภาคกันทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็น ความต้องการ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อมุ่งพัฒนาคนให้มีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนขจัดปัญหาความยากจนยกระดับคุณภาพชีวิตพี่น้องประชาชนอย่างทั่วถึง

4. หลักความโปร่งใส หมายถึง เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคน ในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูล

ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการทำให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

เทศบาล มีนโยบายที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมการบริหาร เพื่อความโปร่งใสดตรวจสอบได้ สามารถตรวจสอบโดยหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก

5. **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเมืองพัทยา มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคมมีความมุ่งมั่นหวังและตั้งมั่นยึดถือในนโยบายที่ได้แถลงไว้กับประชาชนว่าในการบริหารงานของเทศบาล เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างสูงสุด

6. **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยแรงจูงใจให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีชาติรู้จักการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ในระดับองค์กร ผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบทั้งหมด เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคประชาชนทำได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าออกไปเลือกนำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันที่มุ่งมั่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและการบริหารงาน จัดการและพัฒนาความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีเทียบเท่าสังคมเมืองให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถดิริเริ่ม และดำเนินการแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบประชาธิปไตย เป็นรากฐานที่สำคัญของการใช้สิทธิและเสรีภาพในการปกครองตนเองและเป็นกลไกสำคัญที่นำมาซึ่งการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะเทศบาลอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และการทำงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใสมีส่วนร่วม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุดทำให้เกิดผลคุ้มค่ามากที่สุดจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เกิดการกระจายไปทุกชุมชนทุกหมู่บ้าน จึงจะเข้าถึงหลักความคุ้มค่า ในปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยอื่น ๆ ที่อำนวยความสะดวกสบายในการ

ดำรงชีวิตประจำวันใน ยุค โลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2546, หน้า 44)

2.6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

จากการบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล ตามบทบัญญัติของกฎหมาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 ระบุไว้อย่างชัดเจนในหลายมาตราว่า รัฐจะต้องกระจาย อำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งพัฒนาท้องถิ่น โดยคำนึง ถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก นอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารบุคคล การเงินการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ

ดังนั้นรัฐบาลจึงส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่รัฐบาลได้ตั้งงบประมาณเงินอุดหนุน ไว้ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นรางวัลให้กับองค์กรส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีนอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ ดังนี้

ความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่กำหนดนโยบายเพื่อให้ประชาชนในชุมชนร่วมกันที่จะดำเนินการ พัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน การตัดสินใจทางการเมืองร่วมกันให้ท้องถิ่นทุกท้องถิ่นได้ดำเนินการบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล จะประสบผลสำเร็จเมื่อมีการตัดสินใจทางการเมืองร่วมกันซึ่งเป็น หลักประกันให้การวางแผนและดำเนินงาน มีความสอดคล้องกัน ในระดับจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด นายกเทศมนตรีจะต้องมีการตัดสินใจทางการเมืองร่วมกันในการบริหารจัดการเทศบาล ตามหลักธรรมาภิบาล สร้างกลไกประสานงาน และการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน ในเขตเทศบาลนั้น ๆ เข้าร่วมร่วมดำเนินการตั้งแต่การระบุปัญหา กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา และการดำเนินการ การมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญต่อการดำเนินงานและต่อการพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถช่วยเหลือตนเอง นวัตกรรม (Innovation) การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล ควรมีการ ดำเนินงานตามแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่ดีกว่า จากแนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการเทศบาล ตามหลักธรรมาภิบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวง มหาดไทย, 2546, หน้า 50)

สรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาลสำเร็จ นั้น คือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การตัดสินใจร่วมกันทางการเมือง การสร้างกลไกประสานงาน และการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมของชุมชน และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการเทศบาล และที่สำคัญคือการบริหารจัดการในหลักความโปร่งใส ที่ประชาชนและเอกชนสามารถ

ตรวจสอบได้ จากแนวคิดที่ได้นำเสนอ ในการศึกษารั้วนี้ผู้ศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการเทศบาล โดยสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อที่จะรับทราบถึงปัญหา ความต้องการรวมทั้งทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

ไชยวัฒน์ คำชู (2545, หน้า 43) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การมีส่วนร่วม คือ ความโปร่งใสตรวจสอบได้และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้หลักประกันว่าการ ดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุมัติ อย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่า เสียงคนยากจน และคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนดและ ดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร

ลิขิต ชีรวลทิน (2541, หน้า 6) อธิบายว่า Good Governance น่าจะเป็นการปรับศัพท์ ทางเศรษฐกิจ คือ Economic Overnance มาเป็นศัพท์ทางรัฐศาสตร์จึงถือได้ว่าเป็นศัพท์ใหม่และมีความหมายหลายประการแต่ถ้ามองกันอย่างลึก ๆ แล้วก็น่าจะหมายถึง กระบวนการปกครอง บริหารที่อาศัยปรัชญาหลักการที่ถูกต้องเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มี ประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของสังคมและนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ ตัวอย่างของ หลักการของธรรมรัฐในสมัยโบราณ เช่น หลักทศพิธราชธรรม

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, หน้า 18) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ในความหมายแบบสากลนี้ มีความหมายถึง รวมถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการ ต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาค ต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

สิทธิชัย ธรรมเสนห์ (2549, หน้า 5) อธิบายว่า การให้หลักธรรมาภิบาล (The Practive of Good Govenemence) หมายถึง การกระทำหรือวิธีปฏิบัติในการปกครองหรือบริหาร จัดการที่ดี ดัง เช่น การใช้ธรรมาภิบาลในภาครัฐคือกระบวนการจัดโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน ขึ้นตอนกระบวนการทำงานมาตรฐานการบริหารภาครัฐ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะของผู้ที่ เกี่ยวข้องสำคัญ ๆ ในการบริหารจัดการและดำเนินงานขององค์กรในภาครัฐยุคใหม่ สร้างความมั่ง คั่งในสังคมและเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนมีเสถียรภาพ มีคุณค่า เป็นกลไกที่น่าเชื่อถือ

ธีรยุทธ บุญมี (2541, หน้า 1) อธิบายว่า หลักธรรมาภิบาล คือ กระบวนการความ สัมพันธ์ (Interactive Relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ในการ ที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้การบริหารประเทศที่ดีควรเป็นความร่วมมือแบบสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างรัฐบาล ประชาธิปไตย และฝ่ายสังคม เอกชน องค์กรที่ไม่ใช่หน่วยของรัฐ (NGOs) โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใสตรวจสอบได้การร่วมมือกันกำหนดนโยบาย (shared policy making)

และการจัดการตนเอง (self-management) ของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมมากขึ้น

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การบริหารงานของภาครัฐในทุก ๆ ด้านโดยชอบธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

2.7 ข้อมูลด้านโครงสร้างการบริหารส่วนราชการของเทศบาล

2.7.1 โครงสร้างการบริหารส่วนราชการ

1. การจัดตั้งเทศบาล

เทศบาลเมือง ได้แก่ท้องถื่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถื่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง เทศบาลเป็นทบวงการเมือง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา การบริหารเทศบาลประกอบด้วย 1 สภาเทศบาล และ 2 นายกเทศมนตรี

2. สภาเทศบาล

สภาเทศบาลเมืองประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบแปดคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง เมื่อตำแหน่งสมาชิกสภาว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ หรือมีการยุบสภา ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นแทนภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่วาระของสมาชิกสภาเทศบาลจะเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน สมาชิกสภาซึ่งได้รับเลือกตั้งขึ้นมาแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระของผู้ซึ่งตนแทน

สภาเทศบาลมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

การเลือกประธานสภาเทศบาลและรองประธานสภาเทศบาลให้กระทำในการประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายหลังจากการเลือกตั้งทั่วไป

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ.2547 ข้อ 18 ให้สภาเลือกพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นคนหนึ่ง เป็นเลขานุการสภาท้องถิ่น ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่อสภาท้องถิ่น

3. นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีให้กระทำโดยวิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ นายกเทศมนตรีมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง เมื่อนายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง ให้จัดให้มีการเลือกตั้งขึ้นใหม่ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ครบวาระ ก่อนนายกเทศมนตรีเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภาเทศบาลเรียกประชุมสภาเทศบาลเพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล โดยไม่มีการลงมติ ทั้งนี้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

4. นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย
2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล
3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี
4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และกฎหมายอื่น

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้ โดยในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกินสามคน

5. ระเบียบบริหารราชการเทศบาล

นายกเมืองเทศมนตรีควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

6. ปลัดเทศบาล

ปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และพนักงานเทศบาลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

7. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารส่วนราชการเทศบาล

ฝ่ายปฏิบัติงานประจำมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นฝ่ายปฏิบัติ ตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีมอบหมายงานให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนด โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนต่าง ๆ 8 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการในกิจการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล งานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานเทศกิจ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีได้กำหนดไว้ว่าเป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล งานผลประโยชน์ การพัฒนาและเร่งรัดรายได้ของเทศบาล งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ตลอดจนงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเงิน หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง รวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนด้านการสาธารณสุข งานสุขาภิบาล งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค งานเผยแพร่และฝึกอบรมด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานสัตวแพทย์ ตลอดจนงานสาธารณสุขอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

5. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานนิตศการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

6. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน รวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

7. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการด้านสถิติ ข้อมูล การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การติดตามผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ การดำเนินการทางกฎหมาย รวมถึงการดำเนินการประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาล รวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

8. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนตรวจสอบระบบการดูแลรักษา และความปลอดภัยของทรัพย์สิน การใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ รวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7.2 อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล

ตามมาตรา 50 และมาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งบทบัญญัติของกฎหมาย เทศบาลเมืองมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
10. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
11. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
12. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
13. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
14. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
15. ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มาตรา 16

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบาย
 3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 4. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
 5. การสาธารณสุขการ
 6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
 7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 9. การจัดการศึกษา
 10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย
- โอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
- ท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 14. การส่งเสริมกีฬา
 15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 17. การรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ
- และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่คืนทรัพยากร
- ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง

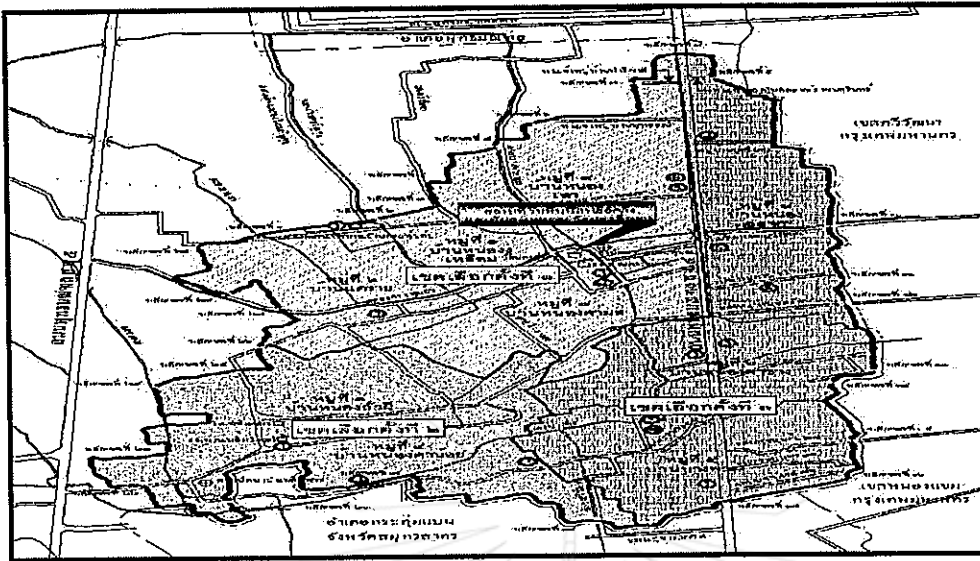
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (หนังสือบรรยายสรุปเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม พ.ศ. 2555, (อัคราเนา)

2.8 สภาพพื้นที่ทำการวิจัย

เทศบาลเมืองกระทุ่มล้มจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับชั้นใหญ่ ต่อมาได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็น “เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ปัจจุบันจัดอยู่ในประเภทเทศบาลขนาดกลาง และทำการบริหารท้องถิ่นโดยนายวสันต์ อยู่ประจำ นายกเทศมนตรีเมืองกระทุ่มล้มและคณะ โดยได้รับความไว้วางใจผ่านการเลือกตั้งจากชาวกระทุ่มล้ม เพื่อให้มาดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนชาวกระทุ่มล้มจนถึงปัจจุบัน

1. ลักษณะที่ตั้ง เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในเขตการปกครองอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงพิเศษ หมายเลข 338 (ถนนปิ่นเกล้า – นครชัยศรี) ประมาณ 23 กิโลเมตร ตั้งอยู่บริเวณริมถนน รพช.สายหนองเสา - คลองฉาง (ตั้งอยู่ระหว่างถนนพุทธมณฑลสาย 4 กับสาย 5) หมู่ที่ 1 ตำบลกระทุ่มล้ม และห่างจากที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมประมาณ 18 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดเขตเทศบาลตำบลบางกระทึ่ก อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ทิศใต้	ติดเขตเทศบาลเมืองอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ทิศตะวันออก	ติดเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ทิศตะวันตก	ติดเขตเทศบาลเมืองไร่จิง และเทศบาลตำบลบางกระทึ่ก อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



แผนภูมิที่ 2.1 ที่แสดงที่ตั้งตำบลกระทู้ล้ม

2. พื้นที่เทศบาลเมืองกระทู้ล้ม มีพื้นที่รับผิชอบ ประมาณ 6,812 ไร่ หรือมีเนื้อที่ 10.90 ตารางกิโลเมตร

3. ภูมิประเทศ เป็นตำบลหนึ่งอยู่ภายในเขตอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองอยู่ทั่วไป มีน้ำตลอดทั้งปี ดินอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น การทำนา ทำสวน เลี้ยงปลา เดิมประชาชนใช้ที่ในการเกษตรได้ดี มีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 1.00 – 2.00 เมตร พื้นที่บางแห่งน้ำท่วมถึง มีลำคลองไหลพาดผ่านพื้นที่ประมาณ 9 สาย เป็นลำคลองที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

4. สภาพเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม แต่เดิมสภาพพื้นที่ในเขตตำบลกระทู้ล้มประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร จึงประกอบอาชีพการทำนา ต่อมาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดิน เนื่องจากพื้นที่ตำบลกระทู้ล้มอยู่ติดกับเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันประชาชนจึงได้เข้ามาอยู่อาศัยเพิ่มขึ้น ทำให้มีหมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น หมู่บ้านบุศรินทร์, หมู่บ้าน ว.นิเวศน์, หมู่บ้านเอื้ออาทรสายสี, หมู่บ้านพัชรวิมล, หมู่บ้านฉัตรมณี, หมู่บ้านพุทธธานี ฯลฯ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ

นอกจากนี้กิจการภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีโรงงานอุตสาหกรรมเข้ามาตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งสถานประกอบการอุตสาหกรรมตั้งแต่ขนาดใหญ่ถึงขนาดเล็ก อันเป็นผลจากการขยายตัวของความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีประชากรทั้งในเขตและนอกเขตเดินทางเข้ามาทำงานจำนวนมาก บริเวณดังกล่าวจึงมีการก่อสร้างห้องเช่า อพาร์ทเมนท์ พักอาศัยอยู่โดยทั่วไป

ส่วนลักษณะของการประกอบการด้านเกษตรกรรมยังคงมีในชุมชนบางแห่งทางด้านทิศตะวันตกและทิศเหนือของพื้นที่ ทำให้ในอนาคตจะเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทสู่เมืองอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และที่อยู่อาศัย เนื่องจากมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตตำบลกระทุ่มล้มและพื้นที่ใกล้เคียง

5. การคมนาคม/ขนส่ง เนื่องจากเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มตั้งอยู่ระหว่างถนนทางหลวงแผ่นดินที่สำคัญ ได้แก่ ถนนพุทธมณฑลสาย 4 และพุทธมณฑลสาย 5 ซึ่งเป็นถนนที่เชื่อมต่อระหว่างถนนสายเพชรเกษมกับถนนสายบรมราชชนนี (เป็นเกล้า - นครชัยศรี) จึงทำให้มีการจราจรที่คับคั่ง เนื่องจากเป็นเส้นทางลัดและผ่านเข้า – ออกระหว่างจังหวัดนครปฐมกับกรุงเทพมหานคร และระหว่างจังหวัดสมุทรสาครกับกรุงเทพมหานคร

6. โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ลักษณะการเศรษฐกิจในเขตเทศบาล เป็นเขตปริมณฑลและชุมชนอุตสาหกรรม เป็นแหล่งที่นักลงทุนให้ความสำคัญ และเป็นแหล่งรองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มีสถานประกอบการอุตสาหกรรมในพื้นที่ 178 แห่ง การค้าพาณิชยกรรมส่วนใหญ่จะบริการให้กับประชาชนในท้องถิ่น เพราะประชาชนสามารถเข้ารับบริการในเขตกรุงเทพมหานครได้โดยสะดวก รายได้ต่อหัวของประชากรอยู่ในระดับปานกลาง การประกอบอาชีพส่วนใหญ่รับจ้าง ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมค้าขายและการเกษตรเพียงเล็กน้อย

จำนวนประชากรดังกล่าวมานี้เป็นประชากรที่อยู่ในทะเบียนราษฎรในเขตเทศบาลเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงประชากรที่อยู่ในเขตเทศบาล ประกอบด้วย ประชากรจร ประชากรแฝงและประชากรถิ่น เนื่องจากเขตเทศบาลเป็นเขตอุตสาหกรรม จำนวนประชากรจรและประชากรแฝงที่เข้ามาประกอบอาชีพ พักอาศัย ในเขตเทศบาลจึงมีเป็นจำนวนมาก จำนวนรวมประชากรจรและประชากรแฝงในเขตเทศบาลมีถึงประมาณกว่า 50,000 คน ซึ่งไม่สามารถยืนยันตัวเลขที่แน่นอนได้ว่ามีจำนวนเท่าใด ทำให้การวางแผนเพื่อรองรับผลกระทบจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรเป็นไปค่อนข้างยาก ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สาธารณูปโภค จึงนับเป็นกลุ่มประชากรที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจเติบโตของเมือง ซึ่งเทศบาลต้องรับภาระในการให้บริการในด้านต่าง ๆ (หนังสือบรรยายสรุปเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม พ.ศ. 2555, (อัดสำเนา)

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการ ศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังต่อไปนี้

ธวัชชัย พักเทพ (2551, 136 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีชั้นยศ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่รับราชการที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความสำคัญของตัวแปรความมั่นคงในการปฏิบัติงานและตัวแปร โอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรความเพียงพอของรายได้ ตัวแปรสวัสดิการของหน่วยงาน ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พันเอก จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549, 211 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ คอกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคงด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการของหน่วยและด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการคอกองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการและพนักงานราชการคอกองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ชั้นยศ เงินเดือน (รายได้) อายุราชการ (ประสบการณ์ทำงาน) ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชำนาญ อินทร์ชัย (2550, 110 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจในงาน โดยในด้านสภาพการปฏิบัติงานข้าราชการมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนยินดีสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทิพย์ประภา ทองสี (2551, 115 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาล ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษา พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกกิจกรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความพอใจเพียงของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2550, 140 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มี เพศ ระดับการศึกษา และ ระดับตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มี อายุ ระยะเวลารับราชการ และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน

นุชนาถ แก้วศรีนวม (2550, 150 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทัศนสถานหญิงชลบุรี พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทัศนสถานหญิงชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านมีความเชื่อมั่นที่จะจงรักภักดีและซื่อสัตย์กับหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจสูงมาก รองลงมาคือด้านอาชีพที่น่าสนใจ และทำหายต่อความรู้ความสามารถ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคือ ระยะเวลาที่รับราชการ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความยุติธรรมของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ต่อความสำเร็จของงานและสวัสดิการของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทัศนสถานหญิงชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกพิสิทธิ์ จันทน์ดาหงส์ (2554, 81 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา พบว่า พนักงานเมืองพัทยามี เพศ อายุ และสถานภาพครอบครัวแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานเมืองพัทยามีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเมืองพัทยามีสังกัด/หน่วยงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเมืองพัทยาสังกัดกองสวัสดิการสังคมและสังกัดสำนักงานการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเมืองพัทยาสังกัดสำนักงานเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน กองช่างสุขาภิบาล และกองวิชาการและแผนงาน และพนักงานเมืองพัทยามีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ไกลสุขณ์ จันทร์แ่มห้อย (2551, 116 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจการทำงานโดยรวมในระดับสูง

โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ด้านเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารงาน ด้านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาขวัญและกำลังใจในการทำงานแต่ละด้านพบว่า ด้านเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด ด้านเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญเกี่ยวกับการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดีสูงสุด ด้านเกี่ยวกับการให้รางวัลผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญเกี่ยวกับการความภาคภูมิใจในงานที่ทำสูงที่สุด และด้านเกี่ยวกับความพอใจในงานผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากงานที่ทำสูงที่สุด

นิธิโรจน์ กองแก้ว (2555, 171 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพิทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเมืองพิทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดคือ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานจ้าง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน พนักงานจ้าง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

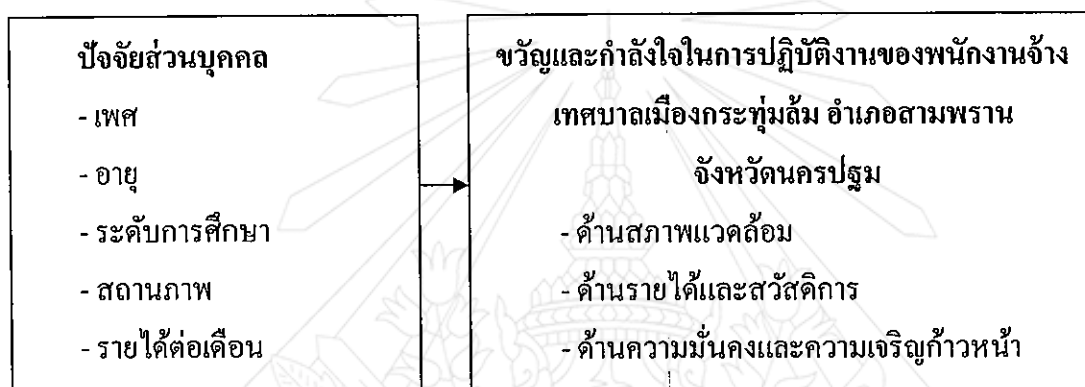
สรุป ขวัญของคนในองค์กรอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะเป็นที่ตระหนักว่าขวัญที่ดี คือพลังผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ การส่งเสริมทำดีและขวัญของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาวจึงควรใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การวางมาตรฐานและสร้างมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำการทำให้เกิดความเป็นหนึ่งของงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดีและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยที่จะทำให้เกิดทำดีและขวัญในการทำงานและจะต้องตรวจสอบสถานภาพของขวัญในการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งจะต้องตรวจสอบสภาพขวัญในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญได้อย่างเหมาะสม การแก้ไขไม่ถูกต้องนอกจากจะทำให้ขวัญเสื่อมทรามลงแล้ว ยังสิ้นเปลืองเวลาอีกด้วย ผู้บริหารจึงควรตรวจสอบสถานะของทำดีและขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาพลังภายในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามที่ต้องการ ซึ่งจะบังเกิดผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ด้านสภาพแวดล้อมของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2537) ด้านรายได้และสวัสดิการของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541) และด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของ เสนาะ ตีเยาว์ (2514) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวัดค่าตัวแปร
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 120 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 92 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางของเกรงจีและเมอร์แกน (งานวิจัยและประเมินผล ฝ่ายวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ กองวิชาการ และแผนงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม (อัคราณา)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	สังกัด / หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักปลัดเทศบาล	29	23
2	กองคลัง	14	10
3	กองช่าง	20	16
4	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	40	32
5	กองการศึกษา	10	8
6	กองสวัสดิการสังคม	3	1
7	กองวิชาการและแผนงาน	5	2
รวม		120	92

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 120 คน โดยใช้ตารางของเกรจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างในสงศรี ชมพูนุท, 2553, หน้า 113) และได้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยวิธีหยิบลูกบอล 1 ใบ และที่หยิบได้คืนเข้าที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ จำนวน 6 ข้อ และ 3) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ ในตอนที่ 2 นี้ มีจำนวน 18 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา กฎหมายพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิด และปลายเปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. ดร.วิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา

Ph.D. (Buddhist Studies) Magadh Universtiy India

ตำแหน่ง

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

3. นางกรรณา ชันทอง

วุฒิการศึกษา

ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

ตำแหน่ง

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

3. นางอุไลวัลย์ คนหาญ

วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรการปกครอง (ศน.ม.)

ตำแหน่ง บุคลากร (ระดับ 5)

เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

3.4.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ตามสูตรดังนี้ (อ้างในธีระศักดิ์ อุ่ณารมณเลิศ, 2549, หน้า 65)

สูตร	IOC	=	$\frac{\sum x}{N}$
เมื่อ	IOC		แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum X$		แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N		แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1		แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1		แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป จากข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ใช้ได้ทั้งหมด ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.66 - 1.00

3.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานจ้างเมืองพญา จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (@-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ (อ้างในกัลยา วานิชปัญญา, 2548, หน้า 35)

$$\text{สูตร } r_{tt} = \frac{k}{K-1} \left(\frac{1 - s_1^2}{s_x^2} \right)$$

เมื่อ k = จำนวนข้อสอบทั้งหมด

s_1^2 = ผลรวมของค่า ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลจากการทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.8191

3.4.8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงนายกเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม

3.5.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจำนวน 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ และจัดเก็บข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลต่อไป

3.6 การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองกระทุ่มล้ม ซึ่งในการแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ตามสูตร ดังนี้ (อ้างในรองศาสตราจารย์ ดร. สรชัย พิศาลบุตร, 2548, หน้า 43)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

ระดับค่า	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
5	4.21 – 5.00	ระดับขวัญและกำลังใจ มากที่สุด
4	3.41 – 4.20	ระดับขวัญและกำลังใจ มาก
3	2.61 – 3.40	ระดับขวัญและกำลังใจ ปานกลาง
2	1.81 – 2.60	ระดับขวัญและกำลังใจ น้อย
1	1.00 – 1.80	ระดับขวัญและกำลังใจ น้อยที่สุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.7.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.3 ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยโดยการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

3.7.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

3.8.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.8.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) (อ้างถึงในนิภา เมธธาวิชัย, 2543, หน้า 128)

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (อ้างในสังศรี ชมพวงศ์, 2547, หน้า 55)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

3. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อ้างในล้วน สายยศ. และ อังคนา สายยศ, 2540, หน้า 53)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

$$S = \text{ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

4. การทดสอบสมมติฐาน (t-test) (อ้างในนิภา เมธธาวิชัย, 2543, หน้า 128)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{เมื่อ } t = \text{ค่าที-เทสท์ (t-test)}$$

$$\bar{X}_1, \bar{X}_2 = \text{ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ}$$

$$S_1^2, S_2^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ}$$

$$n_1, n_2 = \text{จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ}$$

5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE - WAY ANOVA) หรือ (F-test) (อ้าง
ในนิภา เมธาวีชัย, 2543, หน้า 110)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอบางสามพราน จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ ต่อเดือนต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาวขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 92 ชุด โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิจัยเรื่องนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	37	40.20
หญิง	55	59.80
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 และเพศชาย มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 27 ปี	21	22.80
28 – 37 ปี	41	44.60
38 – 48 ปี	18	19.60
49 ขึ้นไป	12	13.00
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 28 – 37 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา คือ มีอายุ 18 – 27 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และน้อยที่สุด คือมีอายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวช./ปวศ.	36	39.10
ปริญญาตรี	47	51.10
ปริญญาโทขึ้นไป	9	9.80
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวช./ปวศ. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 และน้อยที่สุด คือระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	49	53.30
สมรส	37	40.20
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	6.50
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 และน้อยที่สุด คือมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 บาทลงมา	14	15.20
10,001 – 15,000 บาท	36	39.10
15,001 – 20,000 บาท	25	27.20
20,001 บาทขึ้นไป	17	18.50
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และน้อยที่สุด คือมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การศึกษาวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม คือ 3 ด้าน 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปากฎตั้งตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวม 3 ด้าน

ข้อความ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อม	3.84	0.49	มาก
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.81	0.54	มาก
3. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	3.56	0.56	มาก
รวม	3.64	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง ื่อต่อการทำงาน	3.83	0.76	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม	3.71	0.77	มาก
3. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.96	0.69	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.71	มาก
5. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ	3.83	0.88	มาก
6. ท่านได้รับการมอบหมายงานและมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.86	0.71	มาก
รวม	3.84	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 3 ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา คือข้อที่ 4 เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 และน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ

ด้านรายได้และสวัสดิการ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
7. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.71	0.79	มาก
8. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.43	0.76	มาก
9. ค่าตอบแทนจากการทำงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ	3.53	0.80	มาก
10. บุคลากรทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการของหน่วยงาน	3.32	0.79	ปานกลาง
11. รายได้ของท่านเพียงพอ สำหรับท่านและสมาชิกในครอบครัว	3.70	0.81	มาก
12. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.38	0.88	ปานกลาง
รวม	3.51	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปให้น้อย พบว่าข้อที่ 7 รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมา คือ ข้อที่ 2 รายได้ของท่านเพียงพอ สำหรับท่านและสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 10 บุคลากรทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
13. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสความก้าวหน้าที่ท่านจะ ได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.60	0.87	มาก
14. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึก อบรม	3.61	0.96	มาก
15. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบ การณ์ในการทำงาน	3.74	0.76	มาก
16. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.32	0.87	ปานกลาง
17. ท่านมีเงินเก็บออมไว้ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคง ในชีวิต เพื่ออนาคตและครอบครัวที่ดี	3.50	0.80	มาก
18. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตาม กฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม	3.63	0.75	มาก
รวม	3.56	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ 15 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมา คือ ข้อที่ 3 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 และน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 16 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อม 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกัน มีผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	37	3.52	0.37	มาก
หญิง	55	3.71	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	37	3.52	0.37	-2.39	0.19
หญิง	55	3.71	0.39		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	37	3.81	0.43	มาก
หญิง	55	3.86	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	37	3.81	0.43	-0.43	0.66
หญิง	55	3.86	0.53		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	37	3.31	0.55	ปานกลาง
หญิง	55	3.64	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ทั้งเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	37	3.31	0.55	-3.02	0.00*
หญิง	55	3.64	0.50		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	37	3.44	0.56	มาก
หญิง	55	3.64	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	37	3.44	0.56	-1.73	0.08
หญิง	55	3.64	0.55		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 – 27 ปี	21	3.65	0.45	มาก
28 – 37 ปี	41	3.63	0.38	มาก
38 – 47 ปี	18	3.74	0.43	มาก
48 ปีขึ้นไป	12	3.47	0.20	มาก
รวม	92	3.64	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มที่มีอายุ 38 – 47 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ 18 – 27 ปี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.51	3	0.17	1.13	0.34
ภายในกลุ่ม	13.80	88	0.15		
รวม	14.33	91			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน





ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 – 27 ปี	21	3.81	0.32	มาก
28 – 37 ปี	41	3.80	0.63	มาก
38 – 47 ปี	18	3.91	0.43	มาก
48 ปีขึ้นไป	12	3.90	0.24	มาก
รวม	92	3.84	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุ 38 – 47 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมา คือมีอายุ 48 ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุด คือมีอายุ 28 – 37 ปี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.06	0.23	0.86
ภายในกลุ่ม	21.95	88	0.24		
รวม	22.13	91			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 – 27 ปี	21	3.45	0.58	มาก
28 – 37 ปี	41	3.50	0.54	มาก
38 – 47 ปี	18	3.74	0.62	มาก
48 ปีขึ้นไป	12	3.29	0.18	ปานกลาง
รวม	92	3.51	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อแยกตามช่วงอายุพบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม ที่มีอายุ 38 – 47 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมา คือมีอายุ 28 – 37 ปี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และน้อยที่สุด คือมีอายุ 48 ขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.69	3	0.53	1.82	0.14
ภายในกลุ่ม	25.74	88	0.29		
รวม	27.34	91			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18 – 27 ปี	21	3.69	0.57	มาก
28 – 37 ปี	41	3.58	0.52	มาก
38 – 47 ปี	18	3.59	0.68	มาก
48 ปีขึ้นไป	12	3.23	0.42	ปานกลาง
รวม	92	3.56	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุ 18 – 27 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมา คือมีอายุ 38 – 47 ปี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 และน้อยที่สุด คือมีอายุ 48 ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.79	0.15
ภายในกลุ่ม	27.74	88	0.31		
รวม	29.44	91			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อนุปริญญา/ปวช./ปวส.	36	3.55	0.40	มาก
ปริญญาตรี	47	3.71	0.41	มาก
ปริญญาโทขึ้นไป	9	3.62	0.13	มาก
รวม	92	3.64	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวช./ปวส. อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	1.64	0.19
ภายในกลุ่ม	13.82	89	0.15		
รวม	14.33	91			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อนุปริญญา/ปวช./ปวส.	36	3.60	0.46	มาก
ปริญญาตรี	47	4.00	0.44	มาก
ปริญญาโทขึ้นไป	9	3.94	0.52	มาก
รวม	92	3.84	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวช./ปวส. อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.31	2	1.65	7.84	0.00*
ภายในกลุ่ม	18.81	89	0.21		
รวม	22.13	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	อนุปริญญา/ปวช./ปวส. ($\bar{X} = 3.60$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.00$)	ปริญญาโทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.94$)
อนุปริญญา/ปวช./ปวส. ($\bar{X} = 3.60$)	-	0.39*	0.33
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.00$)		-	-0.05
ปริญญาโทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.94$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกับพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวช./ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มดัม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อนุปริญญา/ปวช./ปวส.	36	3.52	0.60	มาก
ปริญญาตรี	47	3.53	0.53	มาก
ปริญญาโทขึ้นไป	9	3.33	0.34	ปานกลาง
รวม	92	3.51	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มดัม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มดัม ที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวช./ปวส. อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มดัม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	0.53	0.59
ภายในกลุ่ม	27.02	89	0.30		
รวม	27.34	91			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มดัม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อนุปริญญา/ปวช./ปวส.	36	3.52	0.54	มาก
ปริญญาตรี	47	3.59	0.61	มาก
ปริญญาโทขึ้นไป	9	3.58	0.47	มาก
รวม	92	3.56	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และน้อยที่สุดคือมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวช./ปวส. อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.15	0.85
ภายในกลุ่ม	29.33	89	0.33		
รวม	29.44	91			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โสด	49	3.79	0.40	มาก
สมรส	37	3.53	0.28	มาก
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.08	0.03	ปานกลาง
รวม	92	3.64	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพโสดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมา คือมีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 และน้อยที่สุด คือมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.40	2	1.70	13.84	0.00*
ภายในกลุ่ม	10.93	89	0.12		
รวม	14.33	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

สถานภาพ	โสด ($\bar{X} = 3.79$)	สมรส ($\bar{X} = 3.53$)	หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.08$)
โสด ($\bar{X} = 3.79$)	-	-0.25*	-0.70*
สมรส ($\bar{X} = 3.53$)		-	-0.44*
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.08$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ สถานภาพสมรส และสถานโสด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โสด	49	3.98	0.44	มาก
สมรส	37	3.75	0.40	มาก
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.16	0.73	ปานกลาง
รวม	92	3.84	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมา คือมีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 และน้อยที่สุด คือมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.07	2	2.03	10.04	0.00*
ภายในกลุ่ม	18.05	89	0.20		
รวม	22.13	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้าน สภาพแวดล้อม ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

สถานภาพ	โสด ($\bar{X} = 3.98$)	สมรส ($\bar{X} = 3.75$)	หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.16$)
โสด ($\bar{X} = 3.98$)	-	-0.23	-0.82*
สมรส ($\bar{X} = 3.75$)		-	-0.59*
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.16$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกับพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โสด	49	3.59	0.52	มาก
สมรส	37	3.50	0.56	มาก
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	2.91	0.09	ปานกลาง
รวม	92	3.51	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมา คือมีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และน้อยที่สุด คือมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.23	4.42	0.01*
ภายในกลุ่ม	24.87	89	0.27		
รวม	27.34	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้ และสวัสดิการ ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

สถานภาพ	โสด ($\bar{X} = 3.59$)	สมรส ($\bar{X} = 3.50$)	หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 2.91$)
โสด ($\bar{X} = 3.59$)	-	-0.09	-0.67*
สมรส ($\bar{X} = 3.50$)		-	-0.58*
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 2.91$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกับพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โสด	49	3.78	0.48	มาก
สมรส	37	3.33	0.53	ปานกลาง
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.16	0.73	ปานกลาง
รวม	92	3.56	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือมีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 และน้อยที่สุด คือมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.24	2	2.62	9.65	0.00*
ภายในกลุ่ม	24.19	89	0.27		
รวม	29.44	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความ มั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

สถานภาพ	โสด ($\bar{X} = 3.78$)	สมรส ($\bar{X} = 3.33$)	หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.16$)
โสด ($\bar{X} = 3.78$)	-	-0.44*	-0.61*
สมรส ($\bar{X} = 3.33$)		-	-0.17
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.16$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพโสด มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญมั่นคง แตกต่างกับพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองกระทุ่มล้มที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	14	3.27	0.22	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	36	3.78	0.41	มาก
15,001 – 20,000 บาท	25	3.66	0.27	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	17	3.59	0.45	มาก
รวม	92	3.64	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.47 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 และน้อยที่สุด คือมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.69	3	0.89	6.80	0.00*
ภายในกลุ่ม	11.63	88	0.13		
รวม	14.33	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	10,000 บาท ลงมา ($\bar{X} = 3.27$)	10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.78$)	15,001 –20,000 บาท ($\bar{X} = 3.66$)	20,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.59$)
10,000 บาทลงมา ($\bar{X} = 3.27$)	-	0.51*	0.38*	0.32
10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.78$)		-	-0.12	-0.18
15,001 – 20,000บาท ($\bar{X} = 3.59$)			-	-0.06
20,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.64$)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,0001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม 3 ด้าน แตกต่างกับผู้ที่ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	14	3.87	0.45	มาก
10,001 – 15,000 บาท	36	3.86	0.55	มาก
15,001 – 20,000 บาท	25	4.00	0.26	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	17	3.54	0.55	มาก
รวม	92	3.84	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.50 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ 10,000 บาทลงมา มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.10	3	0.70	3.08	0.03*
ภายในกลุ่ม	20.02	88	0.22		
รวม	22.13	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้าน สภาพแวดล้อม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	10,000 บาท ลงมา ($\bar{X} = 3.87$)	10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.86$)	15,001 –20,000 บาท ($\bar{X} = 4.00$)	20,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.54$)
10,000 บาทลงมา ($\bar{X} = 3.87$)	-	0.00	0.13	0.32
10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.86$)		-	0.14	-0.31
15,001 – 20,000บาท ($\bar{X} = 4.00$)			-	-0.45*
20,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.54$)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกับผู้ที่มียาได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	14	2.97	0.21	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	36	3.77	0.50	มาก
15,001 – 20,000 บาท	25	3.44	0.32	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	17	3.49	0.72	มาก
รวม	92	3.51	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.53 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 และน้อยที่สุด คือมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.67	3	2.22	9.47	0.00*
ภายในกลุ่ม	20.66	88	0.23		
รวม	27.34	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้ และสวัสดิการ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	10,000 บาท ลงมา ($\bar{X} = 2.97$)	10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.77$)	15,001 –20,000 บาท ($\bar{X} = 3.44$)	20,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.49$)
10,000 บาทลงมา ($\bar{X} = 2.97$)	-	0.80*	0.47*	0.51*
10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.77$)		-	-0.33	-0.28
15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.44$)			-	0.04
20,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.49$)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป 15,001 – 20,000 บาท และ 10,001 – 15,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการแตกต่างกันกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10,000 บาทลงมา	14	2.97	0.42	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	36	3.72	0.52	มาก
15,001 – 20,000 บาท	25	3.54	0.49	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	17	3.75	0.56	มาก
รวม	92	3.56	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.56 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 และน้อยที่สุด คือมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.37	3	2.12	8.10	0.00*
ภายในกลุ่ม	23.07	88	0.26		
รวม	29.44	91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จำแนกรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	10,000 บาท ลงมา ($\bar{X} = 2.97$)	10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.72$)	15,001 –20,000 บาท ($\bar{X} = 3.54$)	20,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.75$)
10,000 บาทลงมา ($\bar{X} = 2.97$)	-	0.74*	0.56*	0.77*
10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.72$)		-	-0.18	0.03
15,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.75$)			-	0.21
20,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.49$)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป 15,001 – 20,000 บาท และ 10,001 – 15,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันกับผู้ที่มียาได้ต่อเดือน 10,000 บาทลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัด
นครปฐม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.59 แสดงความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อม

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้พนักงานขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	12	1. ผู้บริหารควรกันห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	10
2. พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มบางคน ความสามัคคีในการทำงาน	10	2. พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรรักกันและสมัครสมานสามัคคี ปองคองกัน เพื่อความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงาน	8
3. คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การใช้งานต่าง ๆ ของพนักงานจ้างบางคน เก่า ช้า และตกยุค	8	ผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรที่จะจัดซื้อคอมพิวเตอร์ใหม่ พร้อมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ทันสมัย และมีอุปกรณ์เสริม	7
รวม	30	รวม	25

จากตารางที่ 4.59 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จำนวน 55 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม มากที่สุด คือ สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้พนักงานขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จำนวน 12 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุดคือ ผู้บริหารควรกันห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 10 คน

ตารางที่ 4.60 แสดงความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน	18	1. ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรเพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของพนักงานเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน	16
2. พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ	12	2. ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรชี้แจงหรือให้ความยุติธรรมในเรื่องรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานจ้าง ว่าให้ได้ขนาดไหน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือการทำงาน	10
3. พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มไม่มีสวัสดิการด้านที่พักหรือรถรับส่ง	10	3. ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้พนักงานจ้าง หรือมีรถรับ – ส่งพนักงานจ้างตามความเหมาะสม	8
รวม	40	รวม	34

จากตารางที่ 4.60 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จำนวน 74 คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ มากที่สุด คือ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน จำนวน 18 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด คือผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรเพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของพนักงานเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน จำนวน 16 คน

ตารางที่ 4.61 แสดงความถี่ (Frequency) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไข	ความถี่
1. พนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อยากรับรู้เป็น ลูกจ้างประจำได้ของเทศบาล	16	1. ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการ ภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าของพนักงานจ้าง	14
2. ผู้บังคับบัญชาขาดความ ยุติธรรมและไม่ให้ความเสมอภาค ต่อพนักงานจ้าง	12	2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคต่อพนักงานจ้าง ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน สืบไป	10
3. พนักงานจ้างไม่มีโอกาสใน การบรรจุ (กรณีพิเศษ) สำหรับพนักงานจ้างที่มีอายุ งานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	10	2. สำนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรพิจารณาเป็นรายบุคคลบวกกับ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างที่มีอายุการทำงาน ไม่ต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป	8
รวม	38	รวม	32

จากตารางที่ 4.61 พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จำนวน 70 คน ได้เสนอ ปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้า มากที่สุด คือ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อยากรับรู้เป็นลูกจ้างประจำได้ ของเทศบาล จำนวน 16 คน และได้เสนอแนวทางแก้ไข มากที่สุด คือผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่ม ล้ม ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของ พนักงานจ้าง จำนวน 14 คน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับสังคมไทย เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และยกฐานะสุขาภิบาล 33 แห่ง และชุมชนอื่น ๆ อีก 11 แห่ง รวมเป็น 44 แห่ง ขึ้นเป็นเทศบาล ซึ่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลายครั้งจนถึงปัจจุบัน เทศบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาเทศบาล และฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ข้างต้นดังกล่าว ดังนั้นขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรคนหนึ่งซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดสำนักปลัด เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ทุกวันนี้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอื่นใดบ้างที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรรู้และรับทราบเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงขึ้น เพื่อความร่วมมือร่วมใจ ความรักสามัคคีกันในองค์กร เอื้อเพื่อพ่อแม่ เลี้ยงลูก มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และทุ่มเทอุทิศเวลาของตนเองในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกัน อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจ ทั้งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา จากเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม” เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มให้ดีขึ้นต่อไป ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ข้อ คือ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มี

เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมือง กระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 120 คน โดยวิธีการเปิดตารางของเกรจซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก โดยวิธีหยิบบ้างละ 1 ใบ และนำไปที่หยิบบ้างที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด และปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย ตามข้อค้นพบ (Fact Findings) ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 มีอายุระหว่าง 28 – 38 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10

5.1.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 และจำแนกในแต่ละด้าน โดยการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังต่อไปนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84
2. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56

3. ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เรียงลำดับ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานกว้างเกินไป ทำให้พนักงานขาดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรกันห้องให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

2. ด้านรายได้และสวัสดิการ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีรายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่อเดือน ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรเพิ่มขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าครองชีพให้มากขึ้น เพื่อให้การดำรงชีวิตของพนักงานเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน

3. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้มอยากบรรจุเป็นลูกจ้างประจำได้ของเทศบาล ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ควรให้มีการสอบบรรจุเป็นการภายใน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของพนักงานจ้าง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ หรือแม้แต่ความมั่นคงหรือความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ที่ต้องปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือลดลง พอใจต่อการปฏิบัติงานหรือไม่พอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพล ชันชโยชัย ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับ ประงเพิ่มเติมจากแนวคิดของ มอร์และเบียร์นส์ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) สภาพการปฏิบัติงาน 2) ความเพียงพอของรายได้ 3) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 5) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ 7) ความมั่นคงปลอดภัย 8) การระบุนตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน 9) โอกาสความก้าวหน้า 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน 11) ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 12) ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม 13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน 15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน 16) สภาพความพึงพอใจในงาน 17) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด 18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ 19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน และ 20) สวัสดิการในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ อินทร์ชัย ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า เรื่องสภาพแวดล้อมนั้น มีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะว่าสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์บริเวณ และการจัดการสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมงงน้อย พงษ์สามารถ ให้ลักษณะของสิ่งแวดล้อม คือ สถานการณ์ที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้อง หมายถึงเงื่อนไขของเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกของบุคคลเหล่านั้น และเงื่อนไขนี้เข้าของพฤติกรรมอาจจะรับรู้ได้เองหรืออาจจะนอกเหนือความสามารถที่จะควบคุมได้ เงื่อนไขเหล่านี้อาจจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์บริเวณและการจัดการสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน และ 2) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและสังคม ได้แก่ ลักษณะขององค์กร รูปแบบของการฝึกอบรมและการบัญชา ชนิดของเครื่องล่อใจและสิ่งแวดล้อมทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกสฤษฎ์ จันทรุฑมัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจการทำงาน โดยรวมในระดับสูง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวม มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า รายได้และสวัสดิการของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะว่ารายได้หรือสิ่งตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ที่จะได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรม ใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้ง

ในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน นอกสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ กองแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่อง พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานและมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้การปฏิบัติงานหรือการทำงานออกในลักษณะที่ดี และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ ลิ้มโชคดี ที่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อม ในข้อ 6 สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกเพราะสิ่งต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงานเช่นกัน และสภาพแวดล้อมดังกล่าวอาจจะมีสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) สถานที่บริการต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร เครื่องดื่ม เป็นต้น เพราะโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ บางแห่งตั้งอยู่ไกลจากตลาดหรือศูนย์การค้า ดังนั้นผู้บริหารควรจะคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เพื่อไว้คอยบริการพนักงาน 2) โรงอาหารบริการแก่พนักงาน ควรจัดห้องอาหารให้เหมาะสมกับสภาพของโรงงานหรือองค์กรต่าง ๆ หรือบริษัทฯ ตลอดจนราคาและคุณภาพของอาหารควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากฝ่ายบริหาร 3) บริษัทหรือโรงงานบางแห่งอาจจะต้องจัดเตรียมห้องประชุม ห้องรับแขก หรือห้องรับแขกสำหรับพนักงานไว้ด้วย 4) บริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ ควรให้มีห้องน้ำไว้สำหรับบริการพนักงานอย่างเพียงพอ มีความสะอาดอยู่เสมอ เนื้อที่ภายในห้องน้ำไม่ควรแคบจนเกินไปและควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกพอสมควร 5) ควรจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กระดาษ ดินสอ และเครื่องมือ หรือเครื่องเขียนอื่น ๆ ที่ใช้ในการทำงานและบริเวณพื้นที่ในการทำงาน ไม่ควรคับแคบจนเกิดความพลุกพล่านและทำให้เสียสมาธิในการทำงาน หรือพื้นที่ในการทำงานกว้างเกินไปก็จะทำให้การติดต่อไม่สะดวก ต้องเดินไปหาและทำให้เสียเวลา 6) การอำนวยความสะดวกต่าง เช่น บริเวณที่จอดรถ บริเวณที่พักผ่อน

หย่อนใจบริเวณอ่านหนังสือพิมพ์ บริเวณที่สูบบุหรี่ บริเวณสันตนาการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ความจำเป็นต่อการทำงานของคนงานทั้งสิ้น ควรจัดให้มีพื้นที่ให้พอเหมาะกับความต้องการ และ 7) ฝ่ายบริหารควรสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพสังคมของพนักงาน เช่น การหยุดพักการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น อาจจะมีการพักในช่วงเช้าและช่วงบ่ายประมาณ ครั้งละ 10 – 15 นาที ทั้งนี้เพื่อให้คนงานหรือพนักงานมีโอกาสได้ผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานและมีโอกาสได้พูดคุยกับเพื่อนพนักงานด้วยกัน หรืออาจจะพักผ่อนโดยการดื่มน้ำ สูบบุหรี่ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกสดชื่นและกระปรี้กระเปร่าต่องานที่จะทำต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ ประภา ทองดี ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสมีด อำเภอเมืองชลบุรี” จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างเทศบาลตำบลเสมีด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ 3 ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน ได้มีการพบปะ พูดคุย ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ร่วมงานในกิจการต่าง ๆ สามารถกำหนดหรือระบบบริหารงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้งานประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แม่งน้อย พงษ์สามารถ ที่ให้ความสำคัญของสิ่งแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นสิ่งแวดล้อมที่สังคมหรือองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะทางการเมือง ตลอดจนภาวะทางธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อกิจการขององค์กรนั้น โดยตรง เช่น อุตสาหกรรมการก่อสร้างจะมีผลกระทบมาจากอุตสาหกรรมซีเมนต์ เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร และไม่สามารถควบคุมภาวะแวดล้อมนั้นได้ แต่การกระทำใด ๆ ขององค์กรจะมีผลกระทบโดยตรงและเป็นส่วนผลักดันให้ภาวะชนิดนี้เป็นไปในทิศทางที่เป็นอยู่ เช่น ภาวะการณ์ตลาด วิทยาการใหม่ ๆ ทางการผลิตหรือบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ ภายในองค์กรชนิดเดียวกัน เช่น พ่อค้าผูกขาด กลุ่มสหภาพแรงงาน เป็นต้น และ 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยตรง เป็นสภาพแวดล้อมที่เจ้าของกิจการหรือองค์กร หรือผู้ร่วมในกิจการสามารถกำหนดหรือควบคุมได้ เช่น ระบบบริหารงาน ระบบการว่างจ้างความเสมอภาคในการทำงาน อำนาจการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสมกับหน้าที่การงาน ตลอดจนมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความทันสมัย จึงทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริอนันต์ ภูตะเทมีย์ ได้กล่าวถึงประเภทสภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง แสง เสียง อากาศ ความสั่นสะเทือน รั้งสีเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีพอนามัยทั้งสิ้น เช่น ความดังของเสียง ถ้ามีการทำงานน้อยกว่า 7 ชั่วโมง จะต้องมีค่าความดังของเสียง 91 เดซิเบล (เอ) แต่ถ้าทำงาน 7 – 8 ชั่วโมง จะต้องมีค่าความดังเสียง 90 เดซิเบล (เอ) และถ้าเกินกว่า 8 ชั่วโมงขึ้นไปก็จะลดลงไปตามลำดับ 2) สิ่งแวดล้อมทางเคมี หมายถึง สารเคมีต่าง ๆ ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ ผลผลิตหรือของเสียที่ต้องการกำจัด โดยทั่วไปสารเคมีดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของฝุ่น ละออง ไอสาร ก๊าซ หรืออาจอยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง เป็นต้น 3) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ หมายถึง สิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย ไวรัส พยาธิ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งมีชีวิตทั้งสิ้น ส่วนสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่น ไม้ ฝุ่นจากฝ้าย และ 4) สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมข้อนี้หมายถึง เศรษฐกิจในการทำงาน รวมไปถึงการเร่งรีบในการทำงานเพื่อแข่งขันกับเวลา และค่าจ้างแรงงานที่ไม่เหมาะสมซึ่งทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมทั้งสิ้น

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีกำลังใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงสืบไป ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 หมวด 7 ได้กล่าวถึงสวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับหลายอย่างนั้นเกิดจากการที่รัฐออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างนอกเหนือจากสวัสดิการที่นายจ้างได้จ่ายให้ตามปกติ ดังนั้นแต่ละประเภทของสวัสดิการจึงอาจมีทั้งถูกบังคับให้จ่ายโดยรัฐและจ่ายตามนโยบายขององค์กรเอง นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวได้ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างตลอดจนให้คำปรึกษาหารือเสนอความคิดเห็นเรื่องการจัดสวัสดิการรวมถึงได้ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัด

สวัสดิการด้วยซึ่ง สวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง 2) สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และ 3) สวัสดิการบริการต่าง ๆ เช่น ให้โบนัสปีใหม่ หรือตรุษจีน มีอาหารกลางวันหรือตอนเย็น และมีรถรับส่ง เป็นต้น ซึ่งมีสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รวิชัย พักเทพ** ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 7 รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีความพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ โดยคาดหวังว่าอนาคตข้างหน้าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างจะเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมลิน กล่าวไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มุ่งองค์การจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 10 บุคลากรทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อาจจะไม่ได้รับสิทธิในด้านสวัสดิการมากนัก เพราะว่าเป็นพนักงานจ้าง ไม่ใช่พนักงานประจำหรือพนักงานที่บรรจุเป็นข้าราชการ แต่ก็ยังคาดหวังวันข้างหน้าว่าจะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นข้าราชการประจำ ตลอดจนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการพิจารณา เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อมร หนูมาศ** ให้ความเห็นว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากกรรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยรายได้เป็น

ส่วนสนับสนุนพื้นฐาน รายได้ในระบบราชการไทยนอกจากเงินเดือนแล้วยังมีผลประโยชน์อื่น ๆ อีก เช่น การให้สวัสดิการ การบริการด้านอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ได้ปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้ ทั้งลักษณะของงานอาชีพ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้สูงขึ้น ๆ ขึ้นไป เพื่อความมั่นคงของตนในอนาคตข้างหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึง ลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การตัดสินใจเลือกอาชีพนอกจากต้องรู้จักตนเองให้ดีก่อนแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาอาชีพนั้น ทั้งลักษณะของงานอาชีพ สถานที่ที่จะศึกษาเพื่อประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ ทั้งเรื่องความชอบความสำเร็จ และบุคลิกภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานจะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาจากข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) กิจกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ แต่ละอาชีพจะมีกิจกรรมที่ต้องทำแตกต่างกันไป เช่น อาชีพทนายความ มีกิจกรรมที่ต้องใช้คำพูด ความคิด ได้ตอบโต้แย้ง ในเรื่องของกฎหมาย ข้อบังคับของสังคม อาชีพนักแสดงมีกิจกรรมที่ต้องแสดงตามบทบาทสมมติที่ตนได้รับมาเป็นต้นแล้วนำกิจกรรมในแต่ละอาชีพมาพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน 2) ความรู้และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะต้องได้รับใบประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรวิชาชีพครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพนักการทูตต้องมีทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทูต เป็นต้น ดังนั้นการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะ ควรศึกษาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ๆ 3) เครื่องแบบหรือชุดที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องแบบข้าราชการ ทหาร ตำรวจ พยาบาล ต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนหรือไม่ 4) สถานที่ปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาว่างานที่ทำอยู่ในสถานที่แบบใด งานในร่มหรืองานกลางแจ้ง งานประจำสำนักงานหรืองานที่ต้องออกไปติดต่อกับนอกสถานที่ ลักษณะงานเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้ 5) อุปกรณ์และเครื่องมือเป็นสิ่งที่ต้องใช้ในการทำงานตามลักษณะอาชีพนั้น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายภาพเอกสาร อินเทอร์เน็ต หรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน โดยผู้ที่ประกอบอาชีพดังกล่าวต้องศึกษาวิธีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือดังกล่าวให้เข้าใจและสามารถใช้ได้

คล่องแคล่ว ก็จะมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 6) การเดินทาง ระยะทางจากที่พักกับที่ทำงานใกล้ - ไกลกันมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางหรือไม่ เช่น ไม่มีรถโดยสารประจำทาง รถติด เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากด้วย และ 7) ค่าตอบแทน คือรายได้จากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำหรือไม่ และเป็นรายได้แบบเงินเดือน ค่าจ้างรายวัน รายได้จากยอดขายสินค้าหรือบริการ โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นแล้วให้นำมาพิจารณาถึงความมั่นคงของอาชีพ อาชีพรับราชการอาจเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เนื่องจากเป็นลูกจ้างของรัฐบาลแต่ค่าตอบแทนจะน้อยกว่าพนักงานของบริษัทเอกชน ส่วนความก้าวหน้าของงานนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการทำงานของแต่ละบุคคล อาชีพพนักงานธนาคารและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้หากมีความรู้และความสามารถเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีบริษัท ห้างร้าน และ โรงงานอีกจำนวนมากที่มีธุรกิจขนาดใหญ่และมีความมั่นคงทางธุรกิจ ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิโรจน์ กองแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 15 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานจ้างได้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และนำมาพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของตนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาวัว ได้กล่าวไว้ เป้าหมายของคุณเพื่อให้ประสบความสำเร็จ คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่คุณจะพัฒนาความรู้เรื่องงานอย่างเดียวกองไม่พอเสียแล้ว คุณจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในหน่วยงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้คนรอบข้างเกิดความศรัทธาชอบพอรักใคร่ เต็มใจพอใจที่จะทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเส้นทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงาน และสร้างโอกาสให้มีความก้าวหน้าข้ามสายงานได้ 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน 3) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้รองรับกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคต 4) ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ควรดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกคน 5) องค์กรควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในพื้นที่ให้สามารถเติบโตในท้องถิ่นได้

(มิใช่กำหนดตำแหน่งระดับสูงเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น) และ 6) องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งในอนาคต

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 16 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อาจจะไม่ได้รับการพัฒนาทักษะ หรือเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะว่าเป็นแค่พนักงานจ้าง แต่สามารถที่จะพัฒนาหาความรู้จากการทำงาน หรือหาประสบการณ์ใหม่ ๆ จากเพื่อนทำงานด้วยกัน หรือหาได้จากการศึกษาให้สูง ๆ ขึ้นไป เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป ด้วยการเลื่อนขั้น มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รัทธธรรม ที่ได้ให้ความหมาย การที่องค์กรพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับองค์กรแล้วมีความมั่นคงในอาชีพการงาน เช่น มีการจัดทำแผนกำลังคน มีการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพหรือแผนสืบทอดตำแหน่ง และจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรที่มีโอกาสใช้ความรู้แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นขึ้นมาน้อยเพียงใด การประกอบอาชีพเดินนำไปสู่อาชีพใหม่หรือไม่ และยังคงอธิบายว่า โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคลได้ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจทางบวก

5.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้นั้น เพราะปัจจุบันเพศหญิงและชายมีความเสมอภาคกัน มีการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่เพศชายทำได้หญิงก็ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของ เอกพิสิทธิ์ จันทน์ดาหงส์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเมืองพัทยามีเพศ แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. จากสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีอายุต่างกันไป มีความสุข มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานนั้นไม่แตกต่างกัน เพราะการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับช่วงอายุ แต่ขึ้นอยู่กับการทำงาน การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก จตุพร วงศ์ศรีเผือก ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ต่อกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการ ต่อกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. จากสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของพนักงาน แต่ขึ้นอยู่กับการทำงานหรือการทำงานแล้วมีความสุขในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาด แก้วศรีนวม ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทัศนสถานหญิงชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทัศนสถานหญิงชลบุรี ที่มีระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพิสิทธิ์ จันทน์ดาหงส์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพญาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. จากสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีสถานภาพต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะว่าสถานภาพนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น คนที่มีสภาพ โสด อาจจะเป็นวัยที่มีความแข็งแรง มีกำลัง ที่จะทำงานได้มากกว่าคนวัยอื่น จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพิสิทธิ์ จันทน์ดาหงส์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ กองแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. จากสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานหรือการทำงาน of พนักงานแตกต่างกัน เพราะว่ารายได้เป็นสิ่งสำคัญในดำเนินชีวิตของตนและครอบครัว ถ้ามีรายได้ไม่พอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ย่อมส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหรือการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ กองแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการศึกษาและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์โดยรวมทุกด้าน พบว่า ผลการศึกษาพนักงานจ้างเมืองกระทุ่มล้ม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานจ้างเมืองกระทุ่มล้ม จึงควรรักษาและพัฒนาขวัญและกำลังใจของพนักงานจ้าง ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้าน

ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า โดยพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งในเรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โต๊ะนั่งทำงาน มีอย่างเพียงพอและสะดวกสบายในการทำงาน ดังนั้นจึงขอเสนอให้ผู้บริหารนั้นควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และ โต๊ะเก้าอี้สำหรับนั่งทำงานให้เพียงพอกับพนักงานทุกคน และควรออกแบบที่นั่งทำงานให้มีความสะดวกสบาย และมีความคล่องตัวระหว่างเวลาทำงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั่นเอง

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า มีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานจ้างเมืองกระทุ่มล้ม จึงควรรักษาและพัฒนาขวัญและกำลังใจของพนักงานจ้าง เรื่องสภาพแวดล้อมนั้น มีความสำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะว่าสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน วิธีการทำงาน การออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน โต๊ะคอมพิวเตอร์ เก้าอี้ เป็นต้น ตลอดจนการจัดการสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า มีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานจ้างเมืองกระทุ่มล้ม จึงควรรักษาและพัฒนาขวัญและกำลังใจของพนักงานจ้าง ทั้งรายได้และสวัสดิการของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะว่ารายได้หรือสิ่งตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ที่จะได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทั้งรายได้และสวัสดิการของพนักงานจ้าง

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานจ้างเมืองกระทุ่มล้ม จึงควรรักษาและพัฒนาขวัญและกำลังใจของพนักงานจ้าง ให้ได้ปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้ ทั้งลักษณะของงานอาชีพ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อความมั่นคงของคนในอนาคตข้างหน้า

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังของพนักงานจ้างที่มีความต้องการบรรจุเป็นพนักงานประจำเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”

2. ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานจ้างที่มีต่อสวัสดิการของเทศบาลเมือง กระจุกถ้ำ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม”

3. ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานจ้าง ที่มีต่อการพัฒนาองค์กรเทศบาลเมือง กระจุกถ้ำ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม”



บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

- กัลยา วาณิชบัญชา. (2548). *การใช้สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จ่านง สมประสงค์. (2518). *หลักการปกครองของหัวหน้างาน*. กรุงเทพมหานคร. มิตรเจริญการพิมพ์.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). *การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพล ชันชโซ. (2517). *การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). *ธรรมนูญแห่งชาตินิติศาสตร์ก้าวหน้าประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์สายธาร.
- ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
- นิภา เมธธาวิชัย. (2543). *วิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. (2519). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล Good Governance ในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร. วิญญูชน.
- ประกาศในราชกิจจานุเบกษา. *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ส่วนที่ 3 บทที่ 2 หน้าที่ของเทศบาลเมือง*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2537). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ภิญโญ สาร. (2516). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชกิจจานุเบกษา. *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2541. หมวด 7, มาตรา 96 – 97*.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.

- ล้วน สายยศ. และอังคณา สายยศ. (2540). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. สุวีริยา
 สาส์น.,
- ลิขิต ชีรเวทิน. (2541). *ธรรมรัฐคืออะไร*. กรุงเทพมหานคร. มติชน.
- วิจิตร อารยกุล. (2544). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร. เจริญผล.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ธรรมนิติ จำกัด.
- วิชัย กอสงวนมิตร. (2554). *33 กฎทองสู่ความสำเร็จชีวิตทำงาน*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ชิงค์ บี
 ยอนด์ บุคส์ จำกัด.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ซีระฟิล์มและไชนเท็กซ์ จำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537). *เออร์คอนอมิกส์*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ควงกลมสมัย จำกัด.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2549). *ขวัญในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2540). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท วิสิทธิ์พัฒนา
 จำกัด.
- ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครศรีธรรมราช.
- ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรม. กระทรวงมหาดไทย. (2546). *องค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีการ
 บริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร. กระทรวงมหาดไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2523) *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนา
 พานิช.
- สรชัย พิศาลบุตร, รองศาสตราจารย์ ดร. (2548). *เรียนรู้สถิติ และการวิจัยด้วยกรณีศึกษา*.
 กรุงเทพมหานคร. บริษัทจูนพับลิชซิ่ง จำกัด.
- สร้อยตระกูล ดิวยานนท์ อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพ
 มหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2514). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรสา รัตนอมรภิรมย์. (2550). *กุญแจสู่พนักงานชั้นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร. ไอ เอ็ม บุคส์ จำกัด.
- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร. เนติกุลการพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร. โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). *หลักบริหารการศึกษาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร. องค์กรการพิมพ์.

2. บทความจากวารสาร

ศิริอนันต์ ภูตะเดมีย์. “ความเครียดหรือสนุกกับงาน”. วารสารพยาบาลศาสตร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 43
กรกฎาคม - กันยายน 2529.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, วารสารเศรษฐกิจและสังคม, ปีที่ 7
ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2550) : 52 - 55.

3. วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

ไกรสฤษฎ์ จันทรแจ่มซ้อย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จตุพร วงศ์ศรีเผือก. พันเอก, (2549). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน
ราชการ ตอน กองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย อัตราร่าง. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการ
ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง
จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมมติเวช.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชำนานู อินทร์ชัย. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพย์ประภา ทองสี. (2251). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาล
ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธวัชชัย พักเทพ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนาถ แก้วศรีนวม. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างทัณฑ์สถานหญิงชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิโรจน์ กองแก้ว (2555). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเมืองพัทยา อำเภอ บางละมุง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บุญชวน วงศ์ชา. (2539). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด ส.ป.ช. และสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์พัฒนา บริหารศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพโรจน์ ส่งทอง. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดา แสงนงเมือง. (2548). ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิสา โรจน์รุ่งสัจย์. (2545). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลิตธิชัย ธรรมเสนห์. (2549). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกอบธุรกิจตามแนวพระราชดำริ ด้านสังคมตามหลักธรรมมาภิบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อมร หนูมาศ. (2536). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

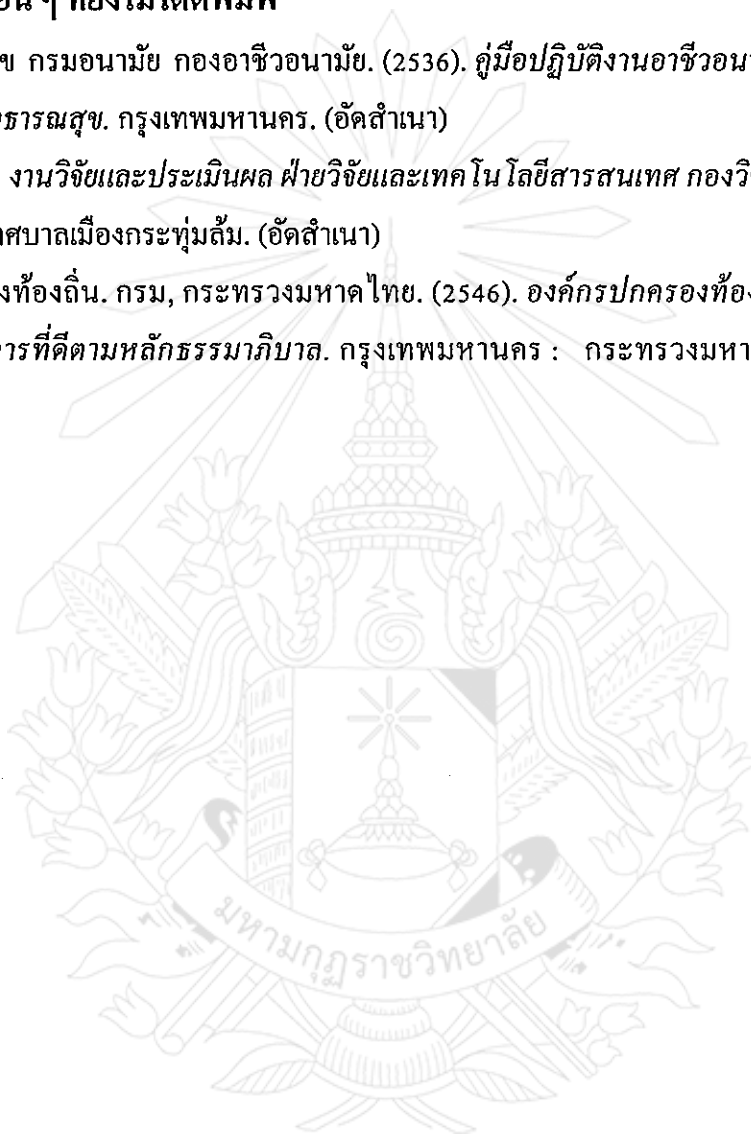
เอกพิสิทธิ์ จันทน์คาหงส์.(2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

4. เอกสารอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้อัปเดต

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย กองอาชีวอนามัย. (2536). *คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพมหานคร. (อัครา)

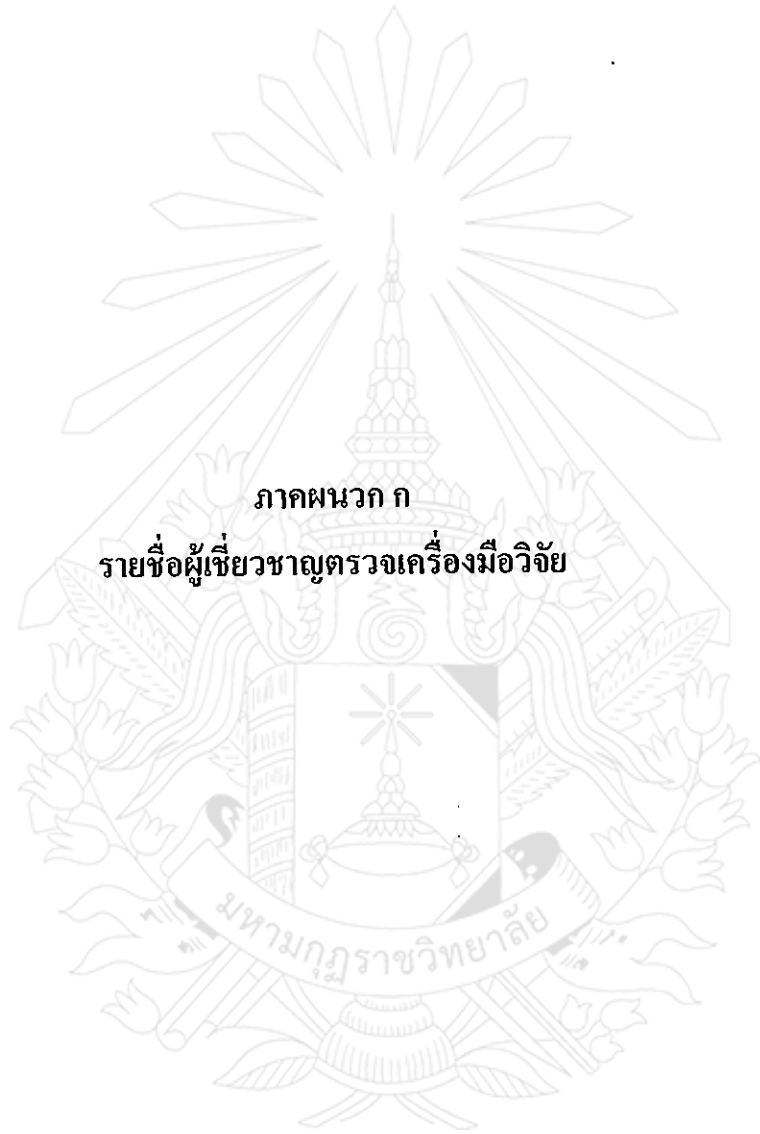
คณะผู้จัดทำ. (2555). *งานวิจัยและประเมินผล ฝ่ายวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศ กองวิชาการ และ
แผนงาน*. เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม. (อัครา)

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กรม, กระทรวงมหาดไทย. (2546). *องค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีการ
บริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย. (อัครา)



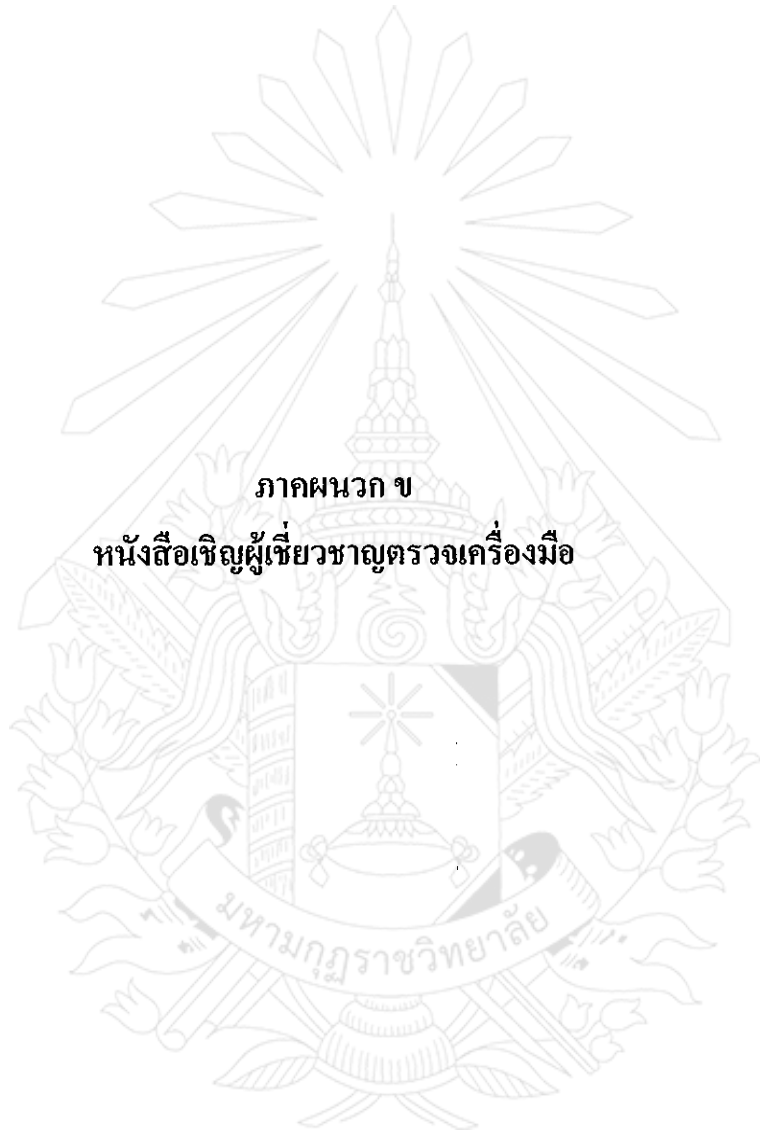


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.วิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา

Ph.D. (Buddhist Studies) Magadh Universtiy India

ตำแหน่ง

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

2. นางกรรณา ชันทอง

วุฒิการศึกษา

รัฐศาสตร์การปกครอง (ศน.ม.)

ตำแหน่ง

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

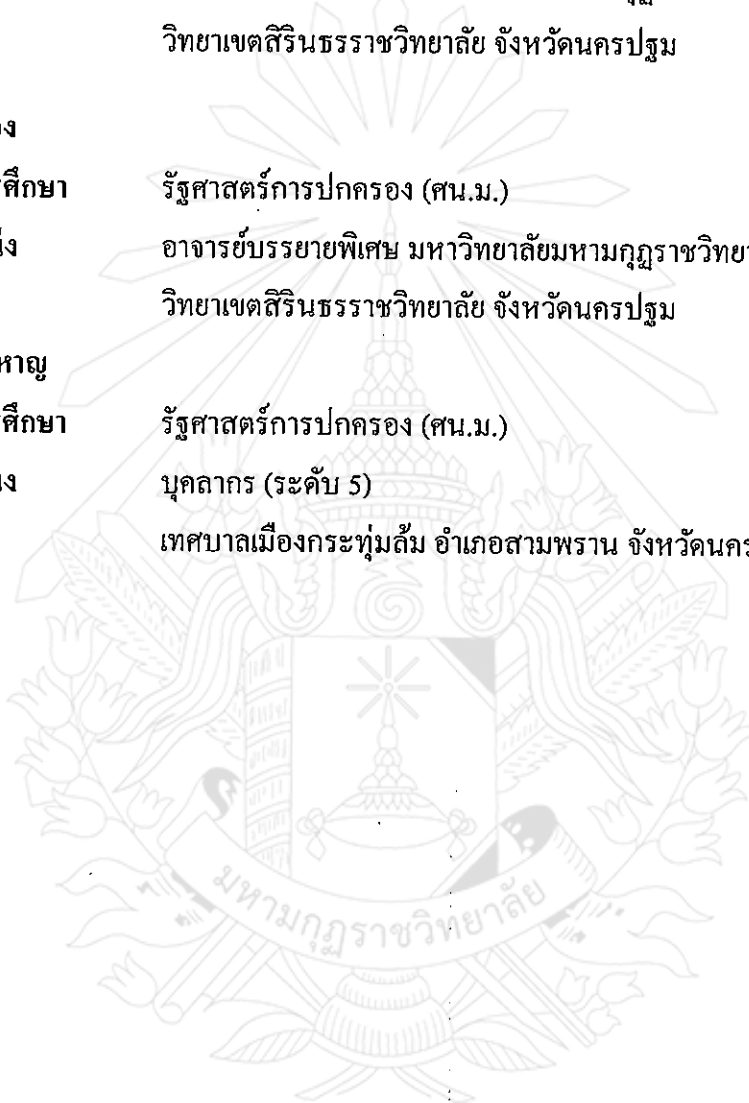
3. นางอุไลวัลย์ คนหาญ

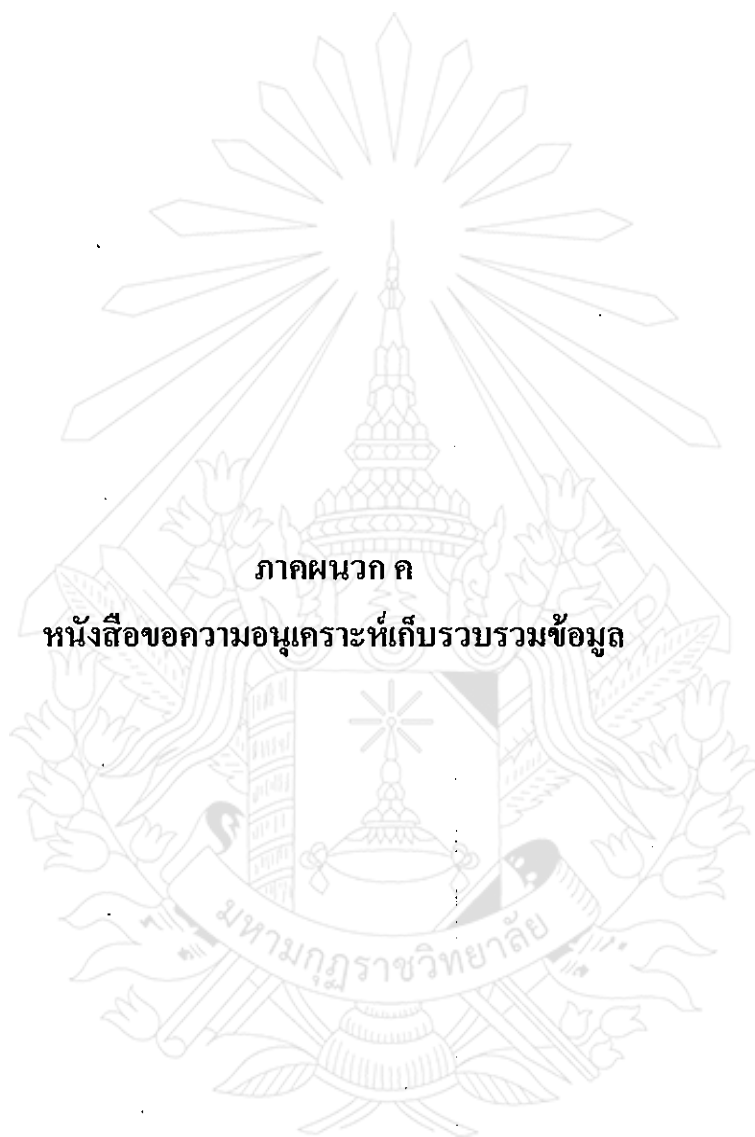
วุฒิการศึกษา

รัฐศาสตร์การปกครอง (ศน.ม.)

ตำแหน่ง

บุคลากร (ระดับ 5)
เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

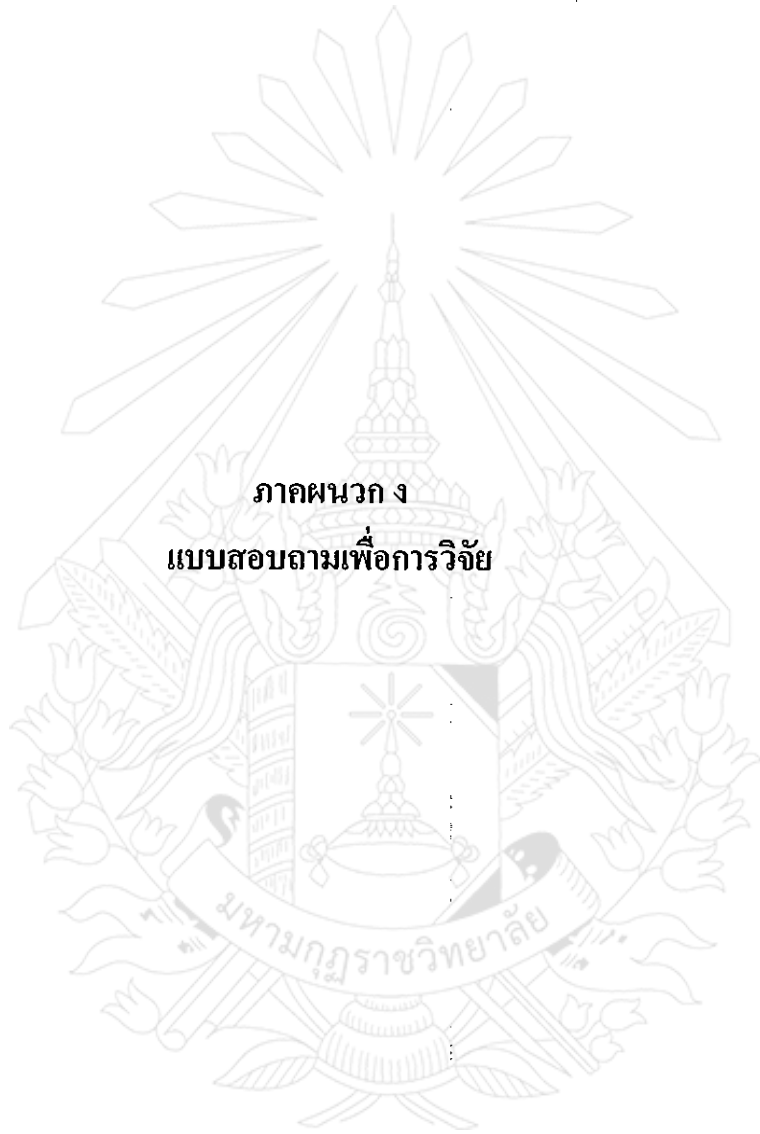




ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม

อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การตอบแบบสอบถาม ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () เพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น
2. ผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับ
3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

1. ...2. ...3

1. เพศ 1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ

1. () 18 – 27 ปี

2. () 28 – 37 ปี

4

3. () 38 – 47 ปี

4. () 48 ปีขึ้นไป

5

3. ระดับการศึกษา

1. () อนุปริญญา/ปวช./ปวส. 2. () ปริญญาตรี

3. () ปริญญาโทขึ้นไป

6

4. สถานภาพ

1. () โสด

2. () สมรส

3. () หย่าร้าง/แยกกันอยู่

7

5. รายได้ต่อเดือน

1. () 10,000 บาทลงมา

2. () 10,001 - 15,000 บาท

3. () 15,001 - 20,000 บาท

4. () 20,001 บาทขึ้นไป

8

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสาม
พราน จังหวัดนครปฐม

- 5 มีค่าเท่ากับ มากที่สุด
4 มีค่าเท่ากับ มาก
3 มีค่าเท่ากับ ปานกลาง
2 มีค่าเท่ากับ น้อย
1 มีค่าเท่ากับ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	1. ด้านสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมทางกายภาพหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง ื่อต่อการทำงาน						<input type="checkbox"/> 9
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 10
3	ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> 11
4	เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 12
5	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านงานที่รับผิดชอบ สถานที่ และการให้บริการ						<input type="checkbox"/> 13
6	ท่านได้รับการมอบหมายงานและมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 14

ข้อ	ข้อความ	ระดับขวัญและกำลังใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7	2. ด้านรายได้และสวัสดิการ รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 15
8	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 16
9	ค่าตอบแทนจากการทำงานของ ท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ						<input type="checkbox"/> 17
10	บุคลากรทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสวัสดิการของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 18
11	รายได้ของท่านเพียงพอ สำหรับท่านและสมาชิกในครอบครัว						<input type="checkbox"/> 19
12	สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินโบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 20
13	3. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า หน่วยงานที่ท่านอยู่มี โอกาสความก้าวหน้าที่ท่านจะได้เลื่อน ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/> 21
14	ท่านได้รับ โอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม						<input type="checkbox"/> 22
15	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 23
16	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าว ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/> 24
17	ท่านมีเงินเก็บออมไว้ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิต เพื่ออนาคตและครอบครัวที่ดี						<input type="checkbox"/> 25
18	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 26

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองกระทู้มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1. ด้านสภาพแวดล้อม

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

.....

2. ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

.....

3. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

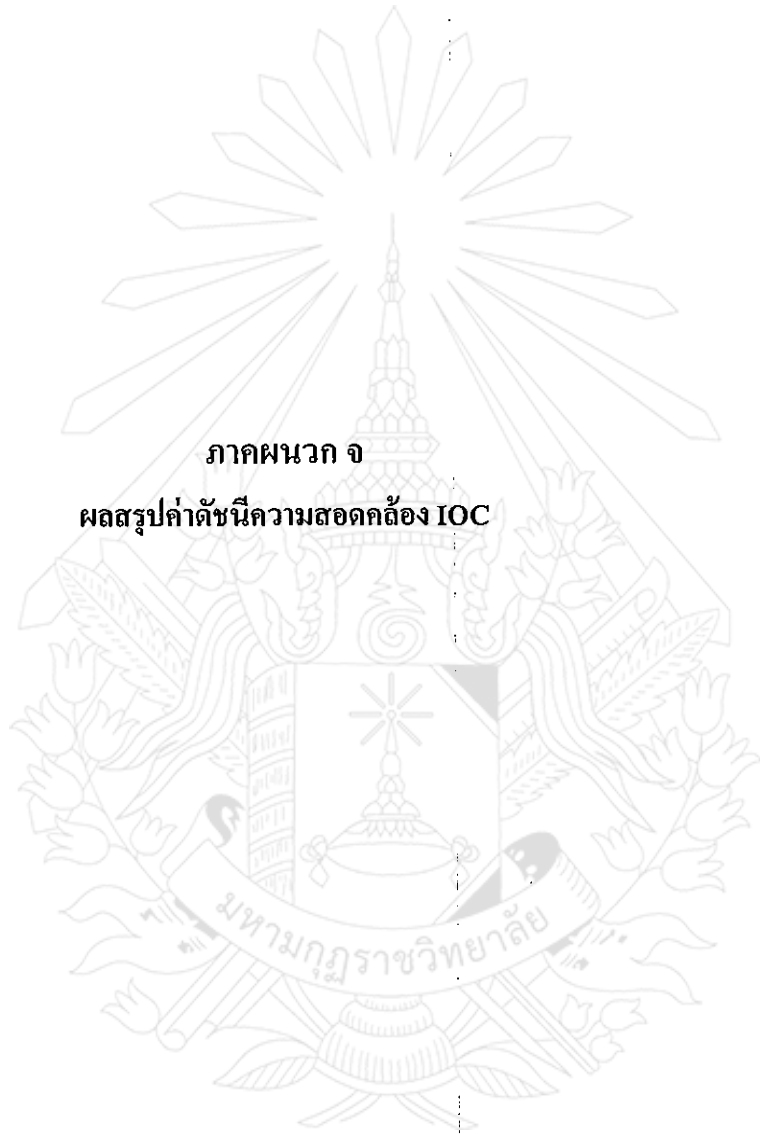
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

จิรวรรณ อินทร์ตัน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชาูปถัมภ์



ภาคผนวก จ
ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนชุมชนบ้านสหคามต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมชายหาด
ของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

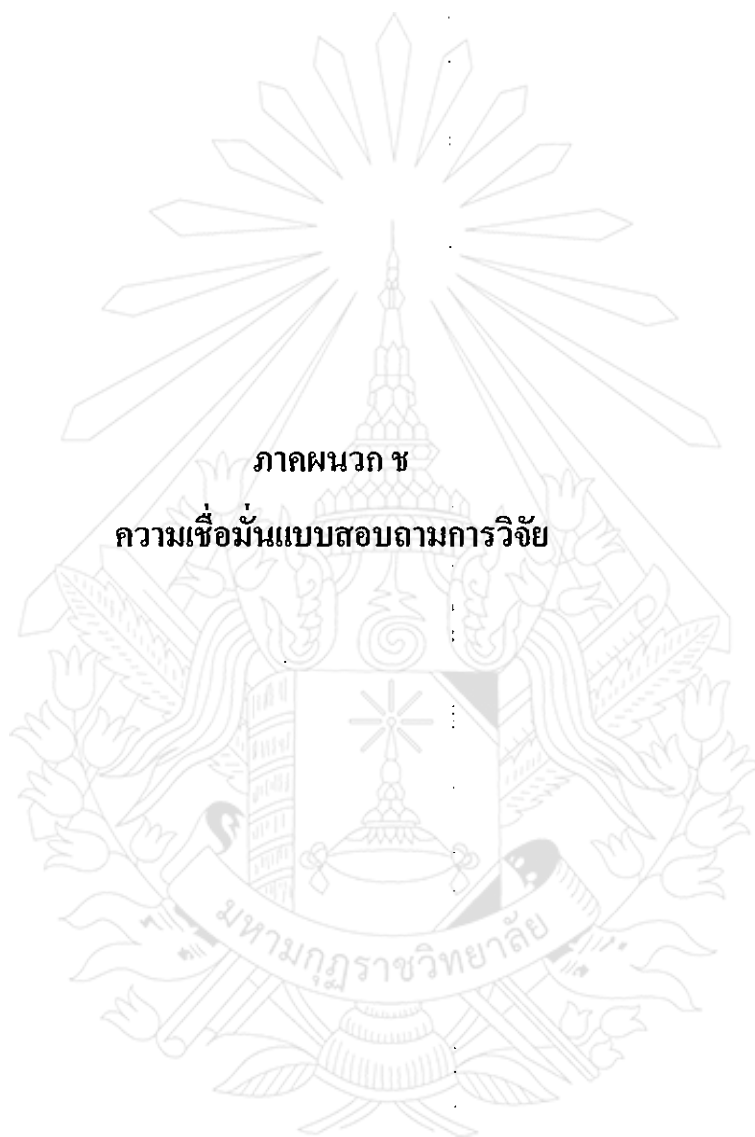
ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านสภาพแวดล้อม						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2. ด้านรายได้และสวัสดิการ						
7	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3) ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า						
13	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซี่ และมอร์แกน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี (Krejci และ มอร์แกน (Morgan))

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
10	10	150	108	460	210	2,200	327
15	14	160	113	480	214	2,400	331
20	19	170	118	500	217	2,600	335
25	24	180	123	550	226	2,800	338
30	28	190	127	600	234	3,000	341
35	32	200	132	650	242	3,500	346
40	36	210	136	700	248	4,000	351
45	40	220	140	750	254	4,500	354
50	44	230	144	800	260	5,000	357
55	48	240	148	850	265	6,000	361
60	52	250	152	900	269	7,000	364
65	56	260	155	950	274	8,000	367
70	59	270	159	1,000	278	9,000	368
75	63	280	162	1,100	285	10,000	370
80	66	290	165	1,200	291	15,000	375
85	70	300	169	1,300	297	20,000	377
90	73	320	175	1,400	302	30,000	379
95	76	340	181	1,500	306	40,000	380
100	80	360	186	1,600	310	50,000	381
110	86	380	191	1,700	313	75,000	382
120	92	400	196	1,800	317	100,000	384
130	97	420	201	1,900	320		
140	103	440	205	2,000	322		



ภาคผนวก ช

ความเชื่อมั่นแบบสอบถามการวิจัย

Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

N of Cases = 30.0 Item-total Statistics

Scale	Scale	Corrected			
Mean	Variance	Item-	Squared	Alpha	
if Item	if Item	Total	Multiple	if Item	
Deleted	Deleted	Correlation	Correlation	Deleted	
A1	56.5000	73.7759	.5165	.7754	.8620
A2	56.4333	74.8057	.3656	.8419	.8689
A3	56.5667	76.5299	.3367	.6062	.8689
A4	56.5667	74.4609	.5378	.6657	.8616
A5	56.7667	77.0816	.2648	.6694	.8724
A6	56.6000	73.0759	.5262	.7441	.8616
B1	56.0000	73.9310	.4750	.6978	.8637
B2	55.9667	75.6195	.3384	.7977	.8697
B3	55.9667	77.1368	.3320	.7537	.8687
B4	56.3667	74.447	.4639	.8045	.8641
B5	56.3333	72.0230	.6309	.8077	.8574
B6	56.7000	71.4586	.6591	.8829	.8561
C1	56.6333	72.7920	.5513	.6918	.8605
C2	56.9000	72.3000	.6193	.7383	.8579
C3	56.9000	75.3345	.4929	.8126	.8632
C4	56.8667	74.3264	.5534	.8472	.8611
C5	56.8667	74.6023	.4476	.7515	.8647
C6	56.8000	70.4414	.6723	.7726	.8551

Hotelling's T-Squared = 106.9150 F = 2.8193 Prob. = .0320

Degrees of Freedom: Numerator = 17 Denominator = 13

Reliability Coefficients 18 items

Alpha = .8699 Standardized item alpha = .8717

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จิรวรรณ อินทร์ตัน
วัน เดือน ปี เกิด	20 มกราคม 2524
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/99 หมู่ที่ 7 ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ศศ.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2554	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 2 สำนักปลัด เทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

